Supplemento ordinario alla "Gazzetta Ufficiale" n. 292 del 29 novembre 1960

Spedizione in abbonamento postale - Gruppo I

GAZZETTA UFFICIALE

DELLA REPUBBLICA ITALIANA

PARTE PRIMA | Roma - Martedì, 29 novembre 1960 | SI PUBBLICA TUTTI I GIORNI MENO I FESTIVI

DIREZIONE E REDAZIONE PRESSO IL MINISTERO DI GRAZIA E GIUSTIZIA - UFFICIO PUBBLICAZIONE DELLE LEGGI - TEL. 650-139 650-841 652-361
AMMINISTRAZIONE PRESSO L'ISTITUTO POLIGRAFICO DELLO STATO - LIBRERIA DELLO STATO - PIAZZA G. VERDI 10, ROMA - TEL. 841-089 848-184 841-737 866 144

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 25 settembre 1960, n. 1393.

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori dipendenti dalle imprese delle acque e bevande gassate per l'Alta Italia.

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 ottobre 1960, n. 1394.

Norme sul trattamento economico e normativo degli operai dipendenti dalle imprese per le confezioni in serie.

LEGGI E DECRETI

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 25 settembre 1960, n. 1393.

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori dipendenti dalle imprese delle acque e bevande gassate per l'Alta Italia.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Visto il contratto collettivo, e relative tabelle, del 18 marzo 1958, da valere per i lavoratori addetti alla industria delle acque e bevande gassate per le Regioni dell'alta Italia, stipulato tra l'Associazione Italiana Industriali delle Acque e Bevande Gassate, con l'assistenza della Confederazione Generale dell'Industria Italiana, e la Federazione Italiana Lavoratori Industrie Alimentari, la Federazione Unitaria Lavoratori Prodotti Industrie Alimentari, la Unione Italiana Lavoratori Industrie Alimentari; nonchè tra l'Associazione Italiana Industriali delle Acque e Bevande Gassate e la Federazione Nazionale Lavoratori dell'Alimentazione;

Visto l'accordo per l'istituzione dei Collegi Tecnici Provinciali e Nazionali per le assegnazioni di categoria degli impiegati dell'industria alimentare e per l'attribuzione della qualifica impiegatizia, allegato al predetto contratto;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 52 del 12 marzo 1960, degli atti sopra indicati, depositati presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per l'attività per la quale è stato stipulato il contratto collettivo di lavoro relativo ai lavoratori addetti all'industria delle acque e bevande gassate per l'Alta Italia, del 18 marzo 1958, sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole del contratto collettivo anzidetto, annesso al presente decreto, nonchè alle clausole, dal medesimo richiamate ed allo stesso allegate, dell'accordo indicato nel preambolo.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti i lavoratori dipendenti dalle imprese delle acque e bevande gassate, delle regioni dell'alta Italia, indicate nelle Tabelle del contratto di cui al comma precedente.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 25 settembre 1960

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli*: GONELLA

Registrato alla Corte dei conti, addì 12 novembre 1960
Atti del Governo, registro n. 131, foglio n. 44. — VILLA

CONTRATTO COLLETTIVO DEL 18 MARZO 1958 PER I LAVORATORI ADDETTI ALL'INDUSTRIA DELLE ACQUE E BEVANDE GASSATE PER L'ALTA ITALIA

COSTITUZIONE DELLE PARTI E CAMPO DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO

Addì, 18 marzo 1958, in Milano, presso la sede dell'Associazione Italiana fra gli Industriali delle Acque e Bevande Gassate,

tra

l'Associazione Italiana Industriali delle Acque e Bevande Gassate, rappresentata dal direttore, dott. *Giovanni Policastri,* con l'assistenza della Confederazione Generale dell'Industria Italiana, nella persona del dottor *Mario Binaghi*

e

la Federazione Italiana Lavoratori Industrie Alimentari, rappresentata dal Segretario Generale *sig. Peppino Dall'Aglio,* assistito dal *sig. Edoardo Panini,* dell'Esecutivo Nazionale, e dalla *sig.na Jone Bagnoli*

e

la Federazione Unitaria Lavoratori Prodotti Industrie Alimentari, rappresentata dal Segretario Nazionale *sig. Ugo Zino,* assistito dal V. Segretario Nazionale *sig. Giuseppe Motta*

la Unione Italiana Lavoratori Industrie Alimentari, rappresentata dal Segretario Nazionale responsabile *sig. Ferruccio Bigi,* assistito dal *sig. Adolfo di Marino.*

Addì 18 marzo 1958, in Milano, presso la sede dell'Associazione Italiana fra gli Industriali delle Acque e Bevande Gassate,

tra

l'Associazione Italiana Industriali delle Acque e Bevande Gassate, rappresentata dal direttore, dott. *Giovanni Policastri,* con l'assistenza della Confederazione Generale dell'Industria Italiana, nella persona del *dott. Mario Binaghi*

e

la Federazione Nazionale Lavoratori dell'Alimentazione (CISNAL), rappresentata per delega del suo Segretario *Verledo Guidi,* dal *sig. Bruno Scheggi*

è stato stipulato il presente Contratto collettivo di lavoro da valere per gli addetti all'Industria delle Acque e Bevande Gassate per le Regioni dell'alta Italia.

Il presente contratto sostituisce il contratto collettivo di lavoro 18 giugno 1953, modificato con accordi 25 febbraio 1955 e 4 aprile 1955.

PARTE I

REGOLAMENTAZIONE PER GLI APPARTENENTI ALLA QUALIFICA OPERAIA

Art. 1.

AFFISSIONE DEL CONTRATTO

Copia del presente contratto dovrà essere affissa in modo ben visibile.

Art. 2.

ASSUNZIONE

L'assunzione degli operai verrà effettuata tramite i competenti Uffici di collocamento in conformità delle norme di legge.

Art. 3.

DOCUMENTI

Per essere assunto l'operaio dovrà presentare, oltre a quelli richiesti per legge, i seguenti documenti:

1) documento di identificazione;

2) libretto di lavoro e certificato di cui all'art. 6 della Parte IV, Comune;

3) tessere e libretti delle assicurazioni sociali ove ne sia già provvisto;

4) stato di famiglia, se capo-famiglia.

Inoltre è in facoltà dell'azienda di richiedere all'operaio il certificato penale di data non anteriore a tre mesi.

L'operaio dovrà pure dichiarare la sua residenza impegnandosi a segnalare al datore di lavoro gli eventuali cambiamenti.

Art. 4.

PERIODO DI PROVA

L'assunzione al lavoro è sempre fatta per un periodo di prova di giorni 6 che potrà prolungarsi, d'accordo fra le parti, non oltre, in ogni caso, dodici giorni lavorativi.

Durante il periodo di prova la retribuzione non può essere inferiore al minimo stabilito per la categoria per la quale l'operaio è stato assunto.

Durante il periodo di prova ciascuna delle parti può risolvere in qualsiasi momento il rapporto di lavoro senza obbligo di preavviso nè di indennità.

L'operaio che non venga confermato o che non creda di accettare le condizioni offertegli lascerà senz'altro l'azienda ed avrà diritto al pagamento delle ore di lavoro compiuto.

L'operaio che, trascorso il periodo di prova, venga confermato o comunque non venga disdetto, si intenderà assunto in servizio a tutti gli effetti dal giorno in cui ha iniziato il periodo di prova.

Saranno esenti dal periodo di prova gli operai che lo abbiano già superato presso la stessa azienda e per le stesse mansioni nel quinquennio precedente.

Art. 5.

COMUNICAZIONE DI ASSUNZIONE

Al termine del periodo di prova il datore di lavoro comunicherà per iscritto agli operai confermati in servizio:

1) la data di assunzione;

2) la categoria assegnata e le mansioni affidategli;

3) il trattamento economico.

Analoga comunicazione sarà fatta agli operai già in servizio alla data di entrata in vigore del presente contratto.

Chiarimento a verbale.

Le parti si danno atto che l'operaio non può rifiutarsi di disimpegnare mansioni diverse da quelle indicate nella lettera di assunzione e rientranti tra quelle della stessa categoria, salvo quanto disposto dall'articolo 19 (passaggio e cumulo di mansioni).

Art. 6.

VISITA MEDICA

L'azienda potrà, in qualsiasi momento, sottoporre l'operaio a visita medica da parte del medico di fiducia dell'azienda stessa o dell'ufficiale sanitario, nei limiti previsti dalla legge.

Art. 7.

PRECEDENZE

Nelle assunzioni verrà data la precedenza, oltre che nei casi determinati dalla legge in vigore, alla moglie o ai figli dell'operaio deceduto durante il rapporto di lavoro qualora lo richiedano particolari necessità familiari e sempreché questi abbiano i requisiti e la idoneità necessari.

L'esercizio di tale precedenza dovrà essere richiesto entro un anno dall'avvenuto decesso.

Art. 8.

DONNE E FANCIULLI

L'ammissione al lavoro ed il lavoro delle donne e dei fanciulli sono regolati dalle disposizioni di legge.

In particolare si richiamano le disposizioni legislative contenute nell'art. 11 della legge 26 aprile 1934, n. 653, sulla Tutela del lavoro delle donne e dei fanciulli, il cui testo si riporta qui di seguito:

TRASPORTI E SOLLEVAMENTO DI PESI

I carichi di cui possono essere gravati i fanciulli, i minori degli anni 17 e le donne di qualunque età adibiti ai lavori di trasporto e sollevamento di pesi, anche se inerenti ai lavori agricoli, non possono superare i seguenti limiti:

a) *trasporto a braccia od a spalla:*
maschi sotto i 15 anni, chilogrammi 15;
maschi dai 15 ai 17 anni, chilogrammi 25;
femmine sotto i 15 anni, chilogrammi 5;
femmine dai 15 ai 17 anni, chilogrammi 15;
femmine sopra i 17 anni, chilogrammi 20;

b) *trasporto con carretti a tre od a quattro ruote su strada piana: otto volte i pesi indicati alla lettera a), compreso il peso del veicolo;*

c) *trasporto con carretti su guide di ferro: 20 volte i pesi indicati alla lettera a), compreso il peso del veicolo.*

Per quanto riguarda le donne in stato di gravidanza si applica il divieto prescritto dell'art. 13 della legge sulla tutela della maternità delle lavoratrici.

Art. 9.

ORARIO DI LAVORO

Per l'orario di lavoro valgono le norme di legge con un massimo di otto ore giornaliere o 48 settimanali con le eccezioni e le deroghe relative.

Per gli addetti ai lavori discontinui o di semplice attesa o custodia, l'orario normale di lavoro e fissato in 60 ore settimanali, ripartite in non più di dieci ore giornaliere.

Sono esclusi da tale limitazione gli addetti alla distribuzione alla clientela per i quali, date le particolari e differenti situazioni anziendali in materia di distribuzione delle acque gassate, si conviene che le situazioni di fatto esistenti in ciascuna azienda ven-

gano sancite purchè non in contrasto con le norme di legge, salvo eventuali perfezionamenti, mediante accordi in sede aziendale.

In caso di mancato accordo per tali stipulazioni interverranno le Associazioni di Categoria stipulanti.

Sono esclusi inoltre dalle limitazioni gli addetti ai lavori discontinui con alloggio nello stabilimento o nelle immediate adiacenze per i quali valgono le norme interconfederali.

L'orario di lavoro sarà affisso nello stabilimento in luogo visibile.

Art. 10.

RIPOSO PER I PASTI

Nelle aziende in cui l'orario normale di cui all'art. 9 viene effettuato in due riprese, dovrà essere concessa non meno di un'ora di sosta per la consumazione dei pasti.

Art. 11.

RIPOSO SETTIMANALE

Il riposo settimanale coincide normalmente con la domenica, salvo le deroghe autorizzate dalla legge.

Art. 12.

LAVORO STRAORDINARIO E FESTIVO

Per lavoro straordinario si intende il lavoro prestato in ore eccedenti l'orario normale di cui all'art. 9.

Il lavoro straordinario non deve essere abituale e normalmente non potrà superare le due ore giornaliere e le dodici settimanali (vedi tabella delle maggiorazioni n. 1).

Nessun operaio potrà esimersi dall'effettuare, nei limiti di cui sopra, il lavoro straordinario, notturno e festivo, salvo giustificati motivi individuali d'impedimento.

Per le industrie a carattere stagionale, nei periodi di intenso lavoro è ammesso di derogare alla norma di cui al secondo comma.

Per lavoro notturno si intende quello effettuato dalle 22 alle 6 (vedi tabella delle maggiorazioni, n. 5).

Nel caso in cui l'operaio che effettua il lavoro notturno (dalle 22 alle 6) prosegua la prestazione in orario straordinario, le ore di lavoro successive alle 6 antimeridiane, saranno retribuite come straordinario notturno (vedi tabella delle maggiorazioni, n. 6).

Per lavoro festivo si intende quello effettuato nei giorni destinati al riposo settimanale (vedi tabella delle maggiorazioni, n. 2).

Non si considera festivo il lavoro prestato nei giorni di domenica dagli operai che godono del riposo compensativo in altro giorno della settimana a norma di legge.

Il lavoro straordinario, notturno e festivo, dovrà essere preventivamente autorizzato dalla Direzione.

Tabella delle maggiorazioni

1)	Lavoro straordinario diurno	25 %
2)	Lavoro festivo (domenica o giorno di riposo compensativo)	40 %
3)	Lavoro straordinario festivo oltre le ore otto	45 %
4)	Lavoro eseguito nelle festività nazionali .	40 %
5)	Lavoro notturno (dalle 22 alle 6) non compreso in turni	30 %
6)	Lavoro straordinario notturno . . .	40 %
7)	Lavoro a turni notturni	12 %
8)	Lavoro straordinario dei turnisti in aggiunta al lavoro notturno di 8 ore iniziate alle 22	30 %

Le dette percentuali di maggiorazione saranno calcolate sugli elementi della paga di fatto (paga base, più eventuali aumenti di merito, più contingenza).

Le dette percentuali di maggiorazione non sono cumulabili, la maggiore assorbe la minore.

Art. 13.

GIORNI FESTIVI E FESTIVITÀ INFRASETTIMANALI

Si considerano giorni festivi:

a) le domeniche oppure i giorni di riposo compensativo di cui all'art. 12;

b) le seguenti festività infrasettimanali:

1) Capodanno - 1° gennaio
2) Epifania - 6 gennaio
3) S. Giuseppe - 19 marzo
4) Lunedì di Pasqua - mobile
5) Ascensione - mobile
6) Corpus Domini - mobile
7) SS. Pietro e Paolo - 29 giugno
8) Assunzione - 15 agosto
9) Ognissanti - 1° novembre
10) Immacolata Concezione - 8 dicembre
11) Natale - 25 dicembre
12) S. Stefano - 26 dicembre
13) Il giorno del Santo Patrono della località ove ha sede lo stabilimento.

Per le festività infrasettimanali di cui al punto *b*) sarà corrisposta la normale paga di fatto (paga base più eventuali aumenti di merito, più contingenza) intendendosi per tale quella che gli operai avrebbero percepito se avessero lavorato secondo l'orario normale giornaliero di stabilimento.

Per orario normale giornaliero si intende quello che sarebbe stato praticato secondo il prestabilito orario di lavoro aziendale, qualora non fosse intervenuta la festività infrasettimanale.

Limitatamente ad una delle festività infrasettimanali di cui al punto *b*), qualora essa coincida con la domenica o con altra giornata festiva, le Associazioni Territoriali degli Industriali ed i Sindacati Provinciali di categoria dei Lavoratori determineranno, di comune accordo, entro il mese di gennaio di ciascun anno, la sua sostituzione con altra giornata.

In caso di prestazione di lavoro in tali festività infrasettimanali sarà corrisposta, oltre la retribuzione di cui al secondo comma, la intera paga di fatto (paga base più eventuali aumenti di merito, più contingenza) per le ore lavorate come in giorno feriale (cioè senza maggiorazione di lavoro festivo).

Nel solo caso di assenza dovuta a malattia o infortunio, nei giorni festivi di cui al punto *b*) l'azienda integrerà il trattamento corrisposto dagli istituti assistenziali fino a raggiungere la retribuzione normale che l'operaio avrebbe percepito se non fosse stato malato od infortunato.

Art. 14.

FESTIVITÀ NAZIONALI

Si considerano festività nazionali quelle riconosciute per tali dallo Stato. Per il trattamento economico restano ferme le norme di legge e gli accordi interconfederali in materia.

Art. 15.

SOSPENSIONE DEL LAVORO

La sospensione del lavoro per riduzione di attività quando non sia intervenuta la risoluzione del rapporto di lavoro, non interrompe l'anzianità a tutti gli effetti ed entro i limiti del presente contratto.

Art. 16.

INTERRUZIONE DEL LAVORO

In caso di interruzioni di breve durata a causa di forza maggiore e comunque non dipendenti dalla volontà dell'operaio, nel conteggio della paga non si terrà conto delle interruzioni stesse quando queste, nel loro complesso, non superino i 30 minuti nella giornata. In caso di interruzioni di lavoro che superino, nel loro complesso, i 30 minuti nella giornata, qualora l'azienda trattenga l'operaio nello stabilimento, questi avrà diritto alla corresponsione della paga per tutte le ore di presenza. Lo stesso trattamento vale anche per i cottimisti.

Art. 17.

RECUPERI

E' ammesso il recupero a regime normale delle ore di lavoro perdute a causa di forza maggiore e per le interruzioni di lavoro concordate fra le parti interessate purchè esso sia contenuto nei limiti di un'ora al giorno e si effettui entro 60 giorni immediatamente successivi a quello in cui è avvenuta l'interruzione.

Art. 18.

DETERMINAZIONE CATEGORIE

Per l'esatta classificazione delle categorie degli operai si fa riferimento all'Accordo Aggiuntivo che fa parte integrante del presente Contratto.

Art. 19.

PASSAGGIO DI CATEGORIA E CUMULO DI MANSIONI

L'operaio può essere assegnato a mansioni diverse da quelle inerenti alla sua categoria purchè ciò non comporti una diminuzione di salario. All'operaio che sia destinato a compiere mansioni di categoria superiore alla propria dovrà essere corrisposta la paga della categoria superiore per il tempo per il quale vi resta adibito.

Trascorso il periodo di sei settimane lavorative e continuative nel disimpegno di mansioni di categoria superiore, avverrà senz'altro il passaggio dell'operaio, a tutti gli effetti, alla categoria superiore salvo che si tratti di sostituzione di un altro operaio assente per malattia, infortunio, ferie, brevi richiami alle armi, nei quali casi il compenso di cui sopra spetterà per tutta la durata della sostituzione senza che ne derivi il passaggio di categoria.

Nel caso in cui la ditta ritenga necessario procedere a passaggi di categoria di operai in servizio, l'effettivo esercizio di mansioni superiori per un periodo eccedente le 6 settimane di cui al comma precedente, costituirà, a parità di meriti, titolo di precedenza.

L'operaio che sia assegnato temporaneamente a mansioni di categoria inferiore conserverà la retribuzione della categoria alla quale appartiene.

L'operaio che esplichi con carattere di continuità più mansioni corrispondenti a categorie diverse verrà assegnato alla categoria corrispondente alla mansione prevalente.

Art. 20.

DONNE ADIBITE A LAVORI MASCHILI

Qualora le donne vengono destinate a compiere lavori che tradizionalmente sono compiuti da maestranze maschili a parità di condizioni, di lavoro e di rendimento qualitativo e quantitativo, sarà corrisposta la paga contrattuale prevista per l'uomo.

Art. 21.

PREMI DI ANZIANITÀ

Agli operai all'atto del compimento del decimo e del ventesimo anno di anzianità di servizio presso la stessa azienda, calcolato a partire dal 1° gennaio 1944, verrà corrisposto, una volta tanto, un premio di anzianità nelle seguenti misure:

al compimento del 10° anno: 125 ore di retribuzione globale;

al compimento del 20° anno: 250 ore di retribuzione globale.

L'importo di detti premi è computato secondo la retribuzione in vigore all'atto della maturazione del diritto al premio.

Ai fini del computo delle anzianità pregresse al 1° gennaio 1944, agli effetti della maturazione dei premi di cui al presente articolo in armonia con quanto previsto dal precedente C.C.N. 16 febbraio 1949 si stabilisce che le anzianità comunque risultanti residue alla data del 31 dicembre 1943 (intendendo come tali quelle che per non aver raggiunto i termini previsti per la maturazione dei premi non sono state liquidate) saranno computate nella misura del 50 % e si aggiungeranno alle anzianità che maturano successivamente al 1° gennaio 1944. (Vedi prontuario per il pagamento dei premi di anzianità allegato).

Comunque il cumulo dei premi di anzianità previsti dal presente articolo e di quelli di cui al 3° comma dell'art. 21 del Contratto Nazionale 16 febbraio 1949 non potrà superare per ogni operaio le 375 ore.

Chiarimento a verbale.

Le parti danno atto che l'anzianità valida agli effetti del diritto al premio di anzianità non deve essere stata interrotta da risoluzioni del rapporto di lavoro, salvo

naturalmente il caso che tale risoluzione sia stata revocata dall'azienda con riconoscimento di anzianità pregressa.

Art. 22.

MODALITÀ DI CORRESPONSIONE DELLA RETRIBUZIONE

Il pagamento delle retribuzioni sarà effettuato secondo le consuetudini dell'azienda mediante buste o altri stampati individuali, sui quali saranno specificati i singoli elementi di competenza e le eventuali ritenute, indicando il periodo di paga cui si riferiscono.

Di eventuale cambiamento delle modalità consuetudinarie di pagamento l'azienda darà congruo preavviso.

Nel caso che il pagamento non avvenga settimanalmente, gli operai potranno richiedere un acconto settimanale corrispondente a circa il 90 % della retribuzione maturata.

Qualsiasi reclamo sulla corrispondenza della somma pagata con quella indicata sulla busta, nonchè sulla qualità della moneta, dovrà essere fatto all'atto del pagamento.

Gli eventuali errori di pura contabilità dovranno essere contestati entro tre giorni da quello della corresponsione della retribuzione, affinchè il competente Ufficio possa provvedere all'immediato conguaglio delle differenze.

Trascorso tale periodo di tre giorni, le differenze saranno accreditate sul conto relativo al periodo successivo.

In caso di contestazione sulla retribuzione o su taluni elementi costitutivi della stessa, all'operaio dovrà essere corrisposta la parte di retribuzione non contestata.

Art. 23.

FERIE

L'operaio che abbia una anzianità di servizio di 12 mesi consecutivi presso la stessa azienda ha diritto, per ogni anno, ad un periodo di ferie retribuito con la retribuzione complessiva (paga base, più aumenti di merito, più contingenza) nella misura di:

dal 1° al 7° anno compiuto di anzianità: 12 giorni (96 ore);

dall'8° al 15° anno compiuto di anzianità: 14 giorni (112 ore);

dal 16° al 19° anno compiuto di anzianità: 16 giorni (128 ore);

dal 20° anno compiuto di anzianità in poi: 18 giorni (144 ore).

Il diritto alle ferie per ciascun anno feriale si intende maturato quando sia decorso un anno dall'epoca in cui fu maturato il diritto alle ferie per l'anno precedente.

L'epoca delle ferie sarà stabilita di comune accordo, secondo le esigenze del lavoro.

Il periodo feriale deve avere normalmente carattere continuativo ed il relativo pagamento sarà effettuato in via anticipata a chi ne farà richiesta.

Il periodo di preavviso non potrà essere considerato come periodo di ferie.

In caso di ferie collettive e in caso di licenziamento o di dimissioni, all'operaio che non avrà maturato il diritto alle ferie spetteranno tanti dodicesimi delle ferie per quanti sono i mesi di anzianità maturati.

Art. 24.

GRATIFICA NATALIZIA

In occasione del Natale gli operai avranno diritto alla corresponsione di una gratifica di ammontare pari a 200 ore di retribuzione globale di fatto, da pagarsi qualche giorno prima della ricorrenza.

Per retribuzione globale di fatto deve intendersi la paga base più eventuali aumenti di merito più la indennità di contingenza; per gli operai retribuiti ad incentivo si farà riferimento al guadagno medio dell'ultimo trimestre.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno gli operai avranno diritto alla corresponsione di un dodicesimo di gratifica per ogni mese di servizio, arrotondando ad un mese le frazioni superiori a 15 giorni.

Le parti concordano, in via eccezionale, che le piccole aziende rateizzino l'importo della gratifica natalizia effettuandone il relativo pagamento entro due mesi dalla data più sopra stabilita.

Art. 25.

TRASFERTE

Agli operai temporaneamente incaricati di prestazioni di servizio fuori della circostrizione del Comune ove ha sede lo stabilimento presso il quale sono in forza, sarà rimborsato l'importo delle spese di viaggio, di vitto e di alloggio, nei limiti della normalità, liquidato in base a nota documentata, salvo, su richiesta dell'operaio, accordi forfettari fra le parti interessate.

Le ore di effettivo viaggio saranno compensate con la normale retribuzione fino ad un massimo di otto ore, le ore di effettivo viaggio eccedenti le 8 ore, saranno compensate con il 50 % della retribuzione normale. Ai fini di cui sopra non sono cumulabili le ore di viaggio compiute in giorni diversi.

Qualora il datore di lavoro richieda esplicitamente all'operaio delle prestazioni di lavoro effettivo oltre la durata dell'orario normale di lavoro giornaliero, di cui all'art. 9, tali prestazioni saranno retribuite come straordinario.

L'importo approssimativo delle spese di cui al 1° comma dovrà essere anticipato dal datore di lavoro all'operaio salvo conguaglio alla fine della trasferta.

Dichiarazione a verbale.

Il presente articolo non si applica al personale viaggiante addetto ai trasporti e alle operazioni conseguenti, il cui trattamento sarà concordato in sede aziendale.

Art. 26.

TRASFERIMENTI

All'operaio che sia trasferito per ordine dell'azienda da uno stabilimento all'altro della stessa Ditta e sito in diversa località, semprechè tale trasferimento porti come conseguenza l'effettivo cambio di residenza o stabile dimora, verrà corrisposto l'importo — previamente concordato con l'azienda — della spesa per mezzi di trasporto per sè e familiari e per il trasloco degli effetti (mobili, bagagli, ecc.).

Inoltre, quale indennità di trasferimento gli verrà corrisposta: se capo-famiglia, una somma pari a 200 ore di normale retribuzione; se senza congiunti a carico che lo seguano nel trasferimento, una somma pari 100 ore di normale retribuzione.

Nel caso in cui l'azienda metta a disposizione nella nuova residenza l'alloggio in condizioni di abitabilità, dette indennità saranno ridotte alla metà.

Qualora in relazione al trasferimento, l'operaio, per effetto dell'anticipata risoluzione del contratto di affitto — sempre che questo sia stato regolarmente registrato prima della comunicazione del trasferimento stesso — o dei singoli contratti di fornitura domestica (gas, luce, ecc.) debba corrispondere indennizzi, questi restano a carico dell'azienda.

L'operaio che non accetti il trasferimento ha diritto, se licenziato, all'indennità di licenziamento, al preavviso o alla relativa indennità sostitutiva, alle ferie ed alla gratifica natalizia maturate.

Art. 27.

INDENNITÀ DI BICICLETTA

Il datore di lavoro corrisponderà all'operaio che, su richiesta dell'azienda, usi la propria bicicletta per servizi dell'azienda stessa, una indennità mensile da concordarsi direttamente fra le parti interessate.

Art. 28.

PRESTITI

Quando l'operaio si trovi in condizioni di accertato e giustificato bisogno, potrà rivolgersi alla Direzione dell'azienda per la concessione di un prestito finanziario ragionevole che, se concesso, dovrà essere restituito con le modalità concordate dalle parti interessate con ritenute settimanali normalmente corrispondenti al 10 % del prestito stesso.

Non è ammessa la richiesta di prestiti o di anticipi di qualsiasi natura se prima non è stato estinto il prestito precedente.

Art. 29.

PERMESSI

Il datore di lavoro potrà concedere agli operai che ne facciano richiesta per giustificati motivi brevi permessi non retribuiti senza interruzione di anziantà.

Detti permessi potranno anche, su richiesta dell'operaio, essere considerati in conto ferie.

Art. 30.

CONGEDO MATRIMONIALE

In caso di matrimonio di operai di ambi i sessi, si richiamano gli accordi interconfederali e le disposizioni di legge.

Il congedo matrimoniale, retribuito in virtù di tali disposizioni, sarà prorogato di due giorni di congedo anch'essi retribuiti ed eventualmente, dietro accordo fra le parti e sempreché le esigenze tecniche lo permettano, di altri due giorni di congedo senza retribuzione. Tali maggiori concessioni saranno assorbite in caso di evetuali miglioramenti delle disposizioni vigenti fino al pareggiamento.

Art. 31.

MATERNITÀ

Per la tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri si fa riferimento alla Legge 26 agosto 1950, numero 860.

Art. 32.

MALATTIA ED INFORTUNI NON SUL LAVORO

L'assenza per malattia o per infortunio non sul lavoro dev'essere comunicato dall'operaio alla ditta entro 24 ore, salvo casi di giustificato impedimento. Alla comunicazione farà seguito l'invio del certificato medico di prima visita.

L'azienda potrà far controllare lo stato di malattia in ogni sua fase da un medico di sua fiducia.

Per il periodo di assenza per malattia o per infortunio non sul lavoro, l'operaio non in prova, ferma restando la corresponsione degli assegni nella misura e per la durata prevista dal competente Istituto e dalle disposizioni vigenti per gli assegni familiari, avrà il diritto alla conservazione del posto con riconoscimento dell'anzianità relativa a tutti gli effetti fino ad un termine massimo di:

mesi 6 per gli operai con anzianità ininterrotta fino a 5 anni compiuti;

mesi 8 per gli operai con anzianità ininterrotta da 5 a 15 anni compiuti;

mesi 10 per gli operai con anzianità ininterrotta oltre i 15 anni compiuti.

Trascorso il termine massimo sopra precisato, qualora l'operaio non possa riprendere il lavoro per il perdurare della infermità o dei suoi postumi, il rapporto di lavoro potrà essere risolto con la liquidazione delle indennità relative come in caso di licenziamento (compreso il preavviso).

L'operaio che entro tre giorni dal termine del periodo di malattia, non si ripresenta al lavoro, sarà considerato dimissionario.

Chiarimento a verbale.

La conservazione del posto per gli operai stagionali è limitata al periodo massimo di quattro mesi.

Ai fini di tale computo le assenze per malattia o per infortunio non sul lavoro sono cumulabili nell'anno solare.

Art. 33.

INFORTUNI SUL LAVORO

Ogni infortunio sul lavoro di natura anche leggera dovrà essere denunciato immediatamente dall'operaio al proprio capo diretto, il quale provvederà affinchè

sia espletata la stesura della denuncia di legge, se del caso.

Durante la degenza dovuta a causa di infortunio l'operaio avrà diritto alla conservazione del posto per i periodi previsti dall'articolo 32 (Malattia ed infortuni non sul lavoro).

Resta peraltro convenuto che la conservazione del posto sarà esclusa per gli operai non ammessi a prestazioni da parte dell'Istituto assicuratore.

L'operaio che entro tre giorni dal rilascio del certificato di guarigione non si ripresenti al lavoro sarà considerato dimissionario.

Nel caso in cui l'operaio infortunato non sia più in grado, a causa dei postumi invalidanti, di espletare le sue normali mansioni, l'azienda esaminerà l'opportunità, tenuto anche conto della posizione e delle attitudini dell'interessato, di mantenerlo in servizio adibendolo a mansioni compatibili con le sue limitate capacità lavorative. In tal caso l'operaio conserverà l'anzianità maturata con diritto alla liquidazione immediata, limitatamente alla sola differenza tra la precedente e la nuova retribuzione, per il periodo antecedente al passaggio di categoria.

Gli operai infortunati mantenuti in servizio ai sensi del comma precedente saranno compresi nel numero degli invalidi del lavoro da assumere a norma di legge.

Art. 34.

CHIAMATA PER OBBLIGHI DI LEVA E RICHIAMO ALLE ARMI

La chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva, per l'operaio che abbia almeno tre mesi di anzianità, e il richiamo alle armi non risolvono il rapporto di lavoro.,

Il tempo trascorso in servizio militare è computato ai soli effetti dell'indennità di anzianità. Al termine del servizio militare per congedamento o per rinvio in licenza illimitata in attesa di congedo, l'operaio, entro 30 giorni dal congedamento o dall'invio in licenza, deve porsi a disposizione del datore di lavoro per riprendere servizio; in caso contrario l'operaio si intenderà dimissionario dalla data della chiamata o del richiamo alle armi.

Il presente articolo non è applicabile agli operai assunti per la stagione.

Art. 35.

PREAVVISO DI LICENZIAMENTO E DI DIMISSIONI

Il licenziamento dell'operaio non in prova e non ai sensi dell'articolo 43 o le sue dimissioni, potranno aver luogo in qualunque giorno della settimana con un preavviso di:

giorni 6 (48 ore) per gli operai con anzianità ininterrotta fino a quattro anni compiuti;

giorni 12 (96 ore) per gli operai con anzianità ininterrotta oltre i 4 anni compiuti.

La parte che risolve il rapporto di lavoro senza l'osservanza dei predetti termini, deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della paga normale di fatto per il periodo di mancato preavviso.

Il datore di lavoro ha diritto di ritenere su quanto sia da lui dovuto all'operaio un importo corrispondente alla paga normale di fatto per il periodo di preavviso da questi non dato o non compiuto.

A tutti gli effetti del presente contratto il lavoro prestato nel periodo di preavviso si computa nell'anzianità.

L'azienda potrà esonerare l'operaio dalla prestazione del lavoro, corrispondendogli la paga normale di fatto per le ore lavorative mancanti al compimento del preavviso.

Art. 36.

INDENNITÀ DI LICENZIAMENTO

La risoluzione del rapporto di lavoro per licenziamento, esclusi i casi previsti dall'art. 43, dà diritto all'operaio di percepire una indennità — ragguagliata alla retribuzione globale di fatto — nella seguente misura:

a) giorni 6 (48 ore) per ogni anno di anzianità fino al 5° anno compiuto;

b) giorni 9 (72 ore) dal 6° al 10° anno compiuto;

c) giorni 11 (88 ore) dall'11° al 18° anno compiuto;

d) giorni 13 (104 ore) oltre il 18° anno compiuto.

L'indennità di cui sopra si applica per l'anzianità maturata posteriormente al 31 dicembre 1947; l'anzianità già maturata a tale data verrà, peraltro calcolata agli effetti della applicazione delle maggiori indennità di cui ai punti *a*), *b*), *c*), e *d*) del presente articolo.

Per l'anzianità maturata al 31 dicembre 1947 si aggiungerà al numero di giorni previsti dal precedente Contratto Nazionale di Categoria 10 dicembre 1939, mezza giornata per ogni anno di anzianità per i primi due scaglioni ed una giornata per il terzo scaglione.

L'indennità di licenziamento è frazionabile a mese.

Art. 37.

DIMISSIONI

In caso di dimissioni l'azienda è tenuta a corrispondere all'operaio le aliquote sotto indicate della indennità di licenziamento prevista dall'articolo precedente:

1) il 50 per cento per gli aventi anzianità di servizio fino a 5 anni compiuti salvo quanto detto al successivo comma;

2) il 75 per cento per gli aventi anzianità di servizio fino a 10 anni compiuti;

3) il 100 per cento per gli aventi anzianità di servizio oltre i 10 anni compiuti.

Per poter aver diritto alle competenze di cui al punto 1) l'operaio dimissionario deve aver compiuto il secondo anno di servizio.

L'intero trattamento di cui al punto 3) è dovuto anche ai dimissionari per causa d'infortunio sul lavoro o di malattia professionale, alle operaie dimissionarie per causa di matrimonio o di gravidanza o di puerperio; lo stesso trattamento sarà usato all'operaio che si dimetta dopo il compimento del 60° anno di età se uomo, del 55° anno di età se donna.

Art. 38.

CASO DI MORTE

In caso di morte dell'operaio il datore di lavoro dovrà corrispondere agli aventi diritto, a norma delle disposizioni del Codice civile (articolo 2122) quanto sarebbe spettato all'operaio in caso di licenziamento, compreso il preavviso.

Art. 39.

REGOLAMENTO DI FABBRICA

La disciplina del lavoro sarà regolata oltre che dagli articoli seguenti, da un eventuale regolamento interno (Regolamento di Fabbrica), che dovrà essere affisso in luogo ben visibile a tutti gli operai. Detto regolamento non potrà contenere norme in deroga od in contrasto con gli articoli del presente contratto.

Art. 40.

DISCIPLINA AZIENDALE

Loperaio, in tutte le manifestazioni del rapporto di lavoro, dipende dai superiori, come previsto dall'organizzazione aziendale.

Egli deve conservare rapporti di educazione verso i compagni di lavoro e di subordinazione verso i superiori, gli ordini dei quali è tenuto ad osservare.

In armonia con la dignità personale dell'operaio, i superiori improntaeranno i rapporti col dipendente a sensi di collaborazione di urbanità.

L'Azienda avrà cura di mettere gli operai in condizione di evitare possibili equivoci circa le persone alle quali, oltre che al superiore diretto, ciascun operaio è tenuto ad ubbidire ed a rivolgersi in caso di necessità.

Art. 41.

PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Le mancanze degli operai saranno punite a seconda della loro gravità e della loro recidività.

I provvedimenti disciplinari per le infrazioni alle norme del presente contratto o alle altre norme di cui all'articolo 39 o alle disposizioni di volta in volta emanate dalla Direzione saranno i seguenti:

a) ammonizione verbale o scritta;
b) multa fino a 3 ore di normale retribuzione;
c) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a 3 giorni di effettivo lavoro;
d) licenziamento ai sensi dell'art. 43.

Art. 42.

AMMONIZIONE - MULTA - SOSPENSIONE

Normalmente l'ammonizione verbale o quella scritta saranno inflitte nei casi di prima mancanza; la multa, nei casi di recidiva; la sospensione nei casi di recidiva di mancanza già punita con la multa nei sei mesi precedenti. Quando, tuttavia, le mancanze rivestano carattere di maggior gravità, anche in relazione alle mansioni esplicate, potranno infliggersi la multa o la sospensione anche in caso di prima mancanza.

In via esemplificativa, incorre nei provvedimenti dell'ammonizione, della multa o della sospensione l'operaio:

1) che non si presenti al lavoro senza giustificarne il motivo, od abbandoni, anche temporaneamente, il proprio posto di lavoro senza autorizzazione, salvo il caso di materiale impossibilità a richiederla;

2) che ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda, o ne anticipi la cessazione;

3) che non esegua il lavoro secondo le istruzioni ricevute, oppure lo esegua con negligenza;

4) che arrechi, per disattenzione, anche lievi danni alle macchine, agli impianti o ai materiali di lavorazione, o che ometta di avvertire tempestivamente il suo superiore diretto di eventuali guasti al macchinario in genere o della evidente irregolarità dell'andamento del macchinario stesso;

5) che sia trovato addormentato;

6) che fumi nei locali ove ne è fatto espresso divieto;

7) che introduca, senza autorizzazione, bevande alcooliche nello stabilimento;

8) che si presenti o si trovi sul lavoro in stato di ubriachezza; in tal caso l'operaio verrà inoltre allontanato;

9) che si presti a diverbio litigioso, con o senza vie di fatto, sempre che il litigio non assuma carattere di rissa;

10) che procede alla lavorazione o alla costruzione, nell'interno dello stabilimento, senza autorizzazione della Direzione, di oggetti per proprio uso o per conto di terzi, sempre che si tratti di lavorazione o di costruzione di lieve rilevanza;

11) che occulti scarti di lavorazione;

12) che consumi abusivamente generi alimentari prodotti o di pertinenza dell'azienda;

13) che in qualunque modo trasgredisca alle disposizioni del presente contratto o del regolamento interno dell'azienda o che commetta qualunque atto che porti pregiudizio alla morale, all'igiene, alla disciplina, sempre che gli atti relativi non debbano essere puniti con punizione più grave in relazione alle entità o alla gravità o alla abituale recidività dell'infrazione.

L'importo delle multe, non costituenti risarcimento di danni, è devoluto alle esistenti istituzioni assistenziali e previdenziali di carattere aziendale o, in mancanza di queste, alla Cassa Mutua Malattia.

Art. 43.

LICENZIAMENTO PER CAUSE DISCIPLINARI

Il licenziamento con immediata risoluzione del rapporto di lavoro potrà essere inflitto, per le mancanze più gravi, ed in via esemplificativa, nei seguenti casi:

A) con la perdita dell'indennità di preavviso, ma non della indennità di licenziamento:

1) rissa o vie di fatto nello stabilimento;

2) assenza ingiustificata per tre giorni consecutivi e per tre volte nell'anno nei giorni seguenti ai festivi o alle ferie;

3) gravi offese verso i compagni di lavoro;

4) lavorazione o costruzione nell'interno dello stabilimento, senza autorizzazione della Direzione, di oggetti per proprio uso o per conto di terzi, allorchè si tratti di lavorazione o costruzione di rilevanza;

5) movimenti irregolari di medaglie, scritturazioni e timbrature di schede;

6) recidiva nella mancanza di cui al punto 12 dell'art. 43;

7) recidiva in una qualsiasi mancanza che abbia dato luogo a due sospensioni nei dodici mesi antecedenti.

B) Senza preavviso e senza indennità di licenziamento:

1) furto;

2) abbandono ingiustificato del posto di lavoro da parte del guardiano o del custode dell'azienda;

3) danneggiamento volontario di impianti e di materiali;

4) trafugamento o rilevazione di modelli, schizzi, documenti, disegni o riproduzione degli stessi, formule, ricette, procedimenti particolari di lavorazione;

5) danneggiamento volontario o messa fuori opera di dispositivi antinfortunistici;

6) atti implicanti dolo o colpa grave con danno per l'azienda;

7) alterazioni dolose dei sistemi aziendali di controllo di presenza;

8) concorrenza sleale;

9) inosservanza del divieto di fumare quando tale infrazione possa provocare gravi incidenti alle persone o alle cose;

10) insubordinazione grave verso i superiori.

Chiarimento a verbale.

Resta inteso che le disposizioni di cui al punto 12 dell'art. 42 e al punto 6 dell'art. 43, lettera *A*) riguardano la consumazione di prodotti o merci nei locali di lavorazione, confezione o custodia cui il dipendente, che commetta la mancanza, è addetto.

L'asportazione dei prodotti o merci da parte di dipendenti addetti ad un reparto diverso da quello in cui viene effettuata la lavorazione, la confezione o la custodia dei prodotti stessi rientra invece nella disposizione di cui al punto 1° dell'art. 43, lettera *B*).

Art. 44.

TUTELA IGIENICA DEI LAVORATORI

Per la tutela igienica dei lavoratori le parti fanno riferimento alle norme di legge presenti e future.

Art. 45.

ISTRUZIONE PROFESSIONALE

Le Organizzazioni contraenti considerano l'istruzione professionale come uno dei loro principali doveri e riconoscono la necessità di dare ad essa il maggiore impulso come mezzo essenziale per affinare le capacità tecniche delle maestranze e per migliorare il loro rendimento nella produzione.

Art. 46.

UTENSILI DI LAVORO

L'operaio riceverà dall'azienda gli utensili necessari per il disimpegno delle sue mansioni. Esso sarà responsabile degli utensili che gli verranno consegnati e dovrà essere messo in condizioni di poterli conservare.

Qualora l'operaio dovesse usare utensili di sua propietà per il disimpegno delle sue mansioni nell'azienda, riceverà una indennità da concordarsi direttamente fra le parti.

Art. 47.

SPOGLIATOI

Nell'azienda dovrà essere adibito a spogliatoio un locale adatto.

Questo locale dovrà rimanere chiuso durante l'orario di lavoro. Le aziende, ove esigenze tecniche ed ambientali lo permettono, metteranno a disposizione degli operai degli armadietti in cui gli operai stessi potranno conservare, chiusi con loro mezzi, gli effetti.

Art. 48.

VISITE DI INVENTARIO E VISITE PERSONALI

Nessun operaio può rifiutarsi a qualunque visita di inventario che, per ordine superiore, venisse fatta agli oggetti affidatigli o a visita personale all'uscita dello stabilimento.

Le visite personali devono essere effettuate da personale a ciò debitamente incaricato e saranno eseguite individualmente in forma appartata; per le donne, con l'intervento esclusivo di personale femminile.

Art. 49.

INSCINDIBILITÀ DELLE DISPOSIZIONI DEL CONTRATTO

Le disposizioni del presente contratto, nell'ambito di ogni istituto, sono correlative ed inscindibili fra loro e non si cumulano con alcun altro trattamento.

Ferma la inscindibilità di cui sopra, le parti, col presente contratto, non hanno inteso sostituire le condizioni individuali più favorevoli, che dovranno essere mantenute *ad personam* anche se derivanti da accordi aziendali o locali, i quali vengono sostituiti dal presente contratto.

ALLEGATO

PREMI DI ANZIANITÀ OPERAI

TABELLA DELLE SCADENZE

Assunti negli anni	Data di pagamento dei premi straordinari		Data di pagamento dei premi ordinari			
	63 ore	125 ore	125 ore	a saldo di 185 ore		
				125 ore	178 ore	250 ore
1886		Premio straordinario di 125 ore da corrispondersi al 30 giugno 1948	Premio ordinario di 125 ore da corrispondersi al 30 giugno 1948	Premio ordinario di 125 ore da corrispondersi al 30 giugno 1948		
1887						
1888						
1889						
1890						
1891						
1892						
1893				2° Semestre 1948		
1894				1° Semestre 1949		
1895				2° Semestre 1949		
1896				1° Semestre 1950		
1897				2° Semestre 1950		
1898				1° Semestre 1951		
1899				2° Semestre 1951		
1900				1° Semestre 1952		
1901				2° Semestre 1952		
1902				1° Semestre 1953		
1903				2° Semestre 1953		
1904				1° Semestre 1954		
1905				2° Semestre 1954		
1906				1° Semestre 1955		
1907				2° Semestre 1955		
1908				1° Semestre 1956		
1909				2° Semestre 1956		
1910				1° Semestre 1957		
1911				2° Semestre 1957		
1912				1° Semestre 1958		
1913			2° Semestre 1948	2° Semestre 1958		
1914			1° Semestre 1949	1° Semestre 1959		
1915			2° Semestre 1949	2° Semestre 1959		
1916			1° Semestre 1950	1° Semestre 1960		
1917			2° Semestre 1950	2° Semestre 1960		
1918			1° Semestre 1951	1° Semestre 1961		
1919			2° Semestre 1951	2° Semestre 1961		
1920			1° Semestre 1952	1° Semestre 1962		
1921			2° Semestre 1952	2° Semestre 1962		
1922			1° Semestre 1953	1° Semestre 1963		
1923			2° Semestre 1953	2° Semestre 1963		
1924	Premio straordinario di 63 ore da corrispondersi al 30 giugno 1948		1° Semestre 1949		1° Semestre 1959	
1925			2° Semestre 1949		2° Semestre 1959	
1926			1° Semestre 1950		1° Semestre 1960	
1927			2° Semestre 1950		2° Semestre 1960	
1928			1° Semestre 1951		1° Semestre 1961	
1929			2° Semestre 1951		2° Semestre 1961	
1930			1° Semestre 1952		1° Semestre 1962	
1931			2° Semestre 1952		2° Semestre 1962	
1932			1° Semestre 1953		1° Semestre 1963	
1933			2° Semestre 1953		2° Semestre 1963	
1934			1° Semestre 1949			1° Semestre 1959
1935			2° Semestre 1949			2° Semestre 1959
1936			1° Semestre 1950			1° Semestre 1960
1937			2° Semestre 1950			2° Semestre 1960
1938			1° Semestre 1951			1° Semestre 1961
1939			2° Semestre 1951			2° Semestre 1961
1940			1° Semestre 1952			1° Semestre 1962
1941			2° Semestre 1952			2° Semestre 1962
1942			1° Semestre 1953			1° Semestre 1963
1943			2° Semestre 1953			2° Semestre 1963
1944			Anno 1954			Anno 1964
1945			Anno 1955			Anno 1965
1946			Anno 1956			Anno 1966
1947			Anno 1957			Anno 1967
1948			Anno 1958			Anno 1968
1949			Anno 1959			Anno 1969
1950			Anno 1960			Anno 1970
1951			Anno 1961			Anno 1971

N. B. — La data di pagamento dei premi di anzianità per gli assunti durante l'anno 1948 e seguenti sarà quella corrispondente al giorno e al mese dell'assunzione dopo 10 e 20 anni.

La data di pagamento dei premi di anzianità per gli assunti durante l'anno 1943 e precedenti dovrà cadere, previa consultazione della presente tabella, nel 1 o nel 2 semestre degli anni risultanti dalla tabella stessa.

Per l'esatta interpolazione della data di pagamento dei premi in rapporto a quella di assunzione si riporta la seguente tabella esemplificativa:

Data di assunzione	Data di pagamento del primo premio		Data di assunzione	Data di pagamento del primo premio	
1° Gennaio 1943	1° Luglio 1953	2° Semestre 1953	1° Gennaio 1942	1° Gennaio 1953	1° Semestre 1953 .
1° Marzo 1943	15 Agosto 1953		1° Marzo 1942	15 Febbraio 1953	
1° Luglio 1943	1° Ottobre 1953		1° Luglio 1942	1° Aprile 1953	
1° Ottobre 1943	15 Novembre 1953		1° Ottobre 1942	15 Maggio 1953	
31 Dicembre 1943	31 Dicembre 1953		31 Dicembre 1942	30 Giugno 1953	

PARTE II

REGOLAMENTAZIONE PER GLI APPARTENENTI ALLE CATEGORIE INTERMEDIE

(ex equiparati)

Art. 1.

CAMPO DI APPLICAZIONE

Ai lavoratori intermedi definiti e ripartiti in categorie in base alle norme dei concordati interconfederali — art. 31 e art. 32, 1° e 2° comma del concordato 23 ottobre 1946 per l'Italia centro meridionale e art. 3 del concordato 27 ottobre 1946 per l'estensione alle provincie dell'Italia settentrionale dei criteri per la identificazione e classificazione degli appartenenti alle categorie intermedie — già chiamati equiparati — previsti dal citato accordo 23 maggio 1946 — si applicano le disposizioni della presente regolamentazione.

Art. 2.

ASSUNZIONE

L'assunzione degli intermedi è regolata dalle disposizioni di legge e dagli eventuali accordi interconfederali e verrà comunicata all'interessato con la specificazione della categoria a cui il lavoratore viene assegnato.

Art. 3.

CONTRATTO A TERMINE

L'assunzione può essere fatta anche con prefissione di termine. Tuttavia saranno applicabili in tal caso tutte le disposizioni regolanti il rapporto a tempo indeterminato quando l'aggiunzione del termine non risulti giustificata dalla specialità del rapporto ed apparisca invece fatta per eludere le disposizioni del presente contratto.

Comunque, agli effetti della indennità di cui al successivo art. 16 si considererà come contratto a tempo indeterminato la rinnovazione o proroga di un contratto a termine che venisse stipulata per un periodo non superiore a tre anni, salvo però quella prosecuzione che, nella misura massima di due mesi, venisse concordata per portare a termine l'opera o il lavoro per cui il lavoratore fu assunto in servizio, oppure il riferimento alla pur protratta cessazione dell'attività aziendale.

L'assunzione fatta con prefissione di termine dovrà risultare da atto scritto.

Le norme previste nel presente contratto si applicano, fino alla scadenza del termine, anche ai contratti a tempo determinato, eccezion fatta di quelle relative al preavviso ed alla indennità di licenziamento.

Art. 4.

PERIODO DI PROVA

L'assunzione in servizio del lavoratore è sempre fatta per un periodo di prova non superiore ai 3 mesi. Tale periodo non è protraibile nè rinnovabile.

Durante il periodo di prova sussistono tra le parti tutti i diritti e gli obblighi previsti dalla presente regolamentazione. In tale periodo la risoluzione del rapporto di lavoro può essere richiesta da ciascuna delle due parti, in qualsiasi momento, senza preavviso nè indennità e il lavoratore avrà diritto alla retribuzione per i giorni di lavoro effettivamente prestato.

Qualora alla scadenza del periodo di prova l'azienda non provveda alla disdetta del rapporto, il lavoratore si intenderà confermato in servizio ed il periodo stesso sarà computato agli effetti dell'anzianità.

Le norme concernenti le previdenze sociali si applicano — trascorsi i termini previsti dalle relative disposizioni — anche per il periodo di prova.

Art. 5.

RICHIAMO A DISPOSIZIONI DELLA REGOLAMENTAZIONE OPERAIA

Per gli istituti che non sono previsti nella presente regolamentazione si fa riferimento alle norme corrispondenti della regolamentazione operaia, in quanto non contrastino con quelle contenute nella presente regolamentazione.

In particolare per i seguenti istituti si intendono integralmente richiamate le norme previste per gli istituti stessi dalla regolamentazione degli operai:

affissione contratto; documenti; visita medica; donne e fanciulli; riposo per i pasti; riposo settimanale; giorni festivi e festività infrasettimanali; festività nazionali; recuperi; passaggi di categoria e cumulo di mansioni; donne adibite a lavori maschili; trasferte; trasferimenti; indennità di bicicletta; prestiti; permessi; maternità; chiamata alle armi per obblighi di leva e richiamo alle armi; caso di morte; regolamento di fabbrica; disciplina aziendale; provvedimenti disciplinari; ammonizione, multa; sospensione; licenziamento per cause disciplinari; tutela igienica dei lavoratori; utensili di lavoro; istruzione professionale; visite d'inventario e visite personali; inscindibilità delle disposizioni del contratto.

Art. 6.

CORRESPONSIONE DELLA RETRIBUZIONE MENSILE

Per quanto riguarda la corresponsione della retribuzione mensile (ivi compresa l'indennità di contingenza) si fa riferimento all'art. 15 della parte impiegati.

Art. 7.

FERIE

Il lavoratore intermedio che abbia una anzianità di servizio di 12 mesi consecutivi presso la stessa azienda ha diritto, per ogni anno, ad un periodo di ferie con decorrenza della retribuzione (paga mensile e contingenza) non inferiore a:

in caso di anzianità di servizio
fino a 5 anni: giorni 13 lavorativi;
da oltre 5 fino a 14 anni: giorni 16 lavoratovi;
da oltre 14 anni e fino a 20 anni: giorni 18 lavorativi;
oltre i 20 anni: giorni 22 lavorativi.

Il riposo annuale ha normalmente carattere continuativo e non potrà avere inizio nei giorni festivi; nel fissarne l'epoca sarà tenuto conto, da parte dell'azienda, compatibilmente con le esigenze del lavoro, degli eventuali desideri del lavoratore.

Il periodo di ferie eccedente quello goduto dalle maestranze potrà, a seconda delle esigenze del lavoro, essere concesso anche in modo non continuativo.

La risoluzione del rapporto per qualsiasi motivo non pregiudica il diritto alle ferie maturate; in caso di risoluzione nel corso dell'annata, il lavoratore non in prova, ha diritto alle ferie stesse in proporzione dei mesi di servizio prestato.

L'assegnazione delle ferie non potrà avere luogo durante il periodo di preavviso.

Art. 8.

PASSAGGIO DA OPERAIO AD INTERMEDIO

In caso di passaggio da operaio ad intermedio, l'interessato avrà diritto all'indennità di licenziamento che gli compete in base alle norme della allegata regolamentazione operaia e si considererà assunto ex novo con la nuova qualifica.

Tuttavia, ai fini dell'applicazione dei vari istituti contrattuali previsti dalla presente regolamentazione, che graduano i benefici in rapporto all'anzianità del lavoratore nell'azienda (con esclusione di quanto riguarda l'indennità di anzianità per la quale è prevista apposita regolamentazione), all'intermedio sarà computata una maggiore anzianità convenzionale pari al 33 % del servizio prestato presso la stessa azienda con qualifica di operaio.

Il passaggio si considererà anche iniziato ex novo con la nuova qualifica di intermedio ai particolari effetti degli aumenti periodici di anzianità.

Per gli operai che, successivamente al 1° marzo 1949 vengano passati alla qualifica di intermedio, e nei cui confronti si interrompa quindi il decorso del primo o del secondo decennio di continuato servizio come operaio, necessario per la concessione del primo o del secondo premio di anzianità, a norma dell'art. 21 dell'allegata regolamentazione per gli operai, ma che abbia compiuto, rispettivamente almeno 5 anni di anzianità quale operaio (agli effetti del primo premio) e 15 anni (per il secondo premio) si procederà come segue:

a) si determinerà l'entità del premio alla data del passaggio di categoria calcolandola in base alla retribuzione percepita alla data dell'anzidetto passaggio e in relazione agli anni di servizio prestato fino a tale data;

b) l'ammontare come sopra determinato sarà però liquidato — in relazione alla natura specifica dell'istituto del premio di anzianità agli operai — al compimento del 10° o del 20° anno di anzianità di servizio complessivo nell'azienda sia in qualità di operaio che in quella di intermedio.

Norma transitoria per l'applicazione del presente articolo.

Ai lavoratori che al 1° marzo 1949 sia già attribuita la qualifica di intermedio qualora abbiano presso la stessa azienda acquisito una anzianità di servizio in qualità di operai che avrebbe dato loro diritto alla concessione del premio di anzianità previsto dall'articolo 21 della regolamentazione operaia, l'anzianità stessa sarà calcolata ai fini della concessione del premio con le stesse modalità avanti stabilite per coloro che passano alla categoria di intermedio successivamente al 1° marzo 1949.

Resta esclusa da ogni calcolo relativo all'anzianità di servizio ai fini della concessione del premio di anzianità, l'anzianità di servizio per la quale il lavoratore abbia diritto agli aumenti periodi di anzianità previsti dall'art. 21 della regolamentazione operaia.

Chiarimento a verbale.

Resta inteso che in caso di risoluzione del rapporto di lavoro prima del compimento del 10° o del 20° anno di anzianità l'indennità di cui sopra non dovrà essere corrisposta non essendosi maturata l'anzianità necessaria per il diritto al premio.

Art. 9.

PASSAGGIO DA INTERMEDIO AD IMPIEGATO

In caso di suo passaggio ad impiegato nella stessa azienda l'intermedio avrà diritto al trattamento che, come tale, gli sarebbe spettato in caso di licenziamento e si considererà assunto ex-novo con la nuova qualifica, con il riconoscimento:

a) agli effetti del preavviso e dell'indennità di licenziamento di una maggiore anzianità convenzionale come impiegato pari ad 1/5 della precedente anzianità maturata presso l'azienda;

b) agli effetti delle ferie e della malattia di una maggiore anzianità convenzionale pari al 50 % dell'anzianità maturata come intermedio.

Art. 10.

LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO E FESTIVO

Per la regolamentazione del lavoro straordinario, notturno e festivo valgono le disposizioni dell'art. 12 della collegata regolamentazione per gli appartenenti

alle categorie operaie, salvo per quel che concerne il calcolo della quota oraria di retribuzione (sulla quale si applicano le maggiorazioni previste dal citato art. 12 della regolamentazione operaia) che verrà effettuato dividendo per 180 la retribuzione mensile (paga mensile e contingenza).

Art. 11.

AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITÀ

Gli intermedi per ogni biennio di anzianità di servizio maturato, dopo il compimento del 20° anno di età presso la stessa azienda o gruppo aziendale (intendendosi per tale il complesso industriale facente capo alla stessa Società), e nella medesima categoria di appartenenza, avranno diritto, indipendentemente da qualsiasi aumento di merito individuale, ad una maggiorazione della paga mensile nella misura del:

a) 4 % per il 1° e il 2° biennio di anzianità;

b) 5 % per i bienni dal 3° all'8°.

Tali aliquote, per l'anzianità maturata fino al 14 giugno 1952 sono calcolate sul minimo contrattuale di stipendio mensile della categoria cui appartiene l'intermedio; per l'anzianità maturata dopo tale data invece l'aliquota stessa è calcolata, oltre che sul minimo contrattuale di stipendio mensile della categoria cui appartiene l'intermedio, anche sull'indennità di contingenza in vigore al momento dello scatto.

I futuri aumenti periodici non potranno comunque essere assorbiti da precedenti e successivi aumenti di merito, nè i futuri aumenti di merito potranno essere assorbiti da aumenti periodici maturati o da maturare.

Gli aumenti periodici decorreranno dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità.

Il ricalcolo degli aumenti periodici di anzianità — per quanto concerne le variazioni della indennità di contingenza — si effettuerà al termine di ogni anno solare ed avrà applicazione dal 1° gennaio successivo.

Gli aumenti periodici di cui al presente articolo, assorbono gli aumenti eventualmente già concessi per lo stesso titolo.

In caso di passaggio dall'intermedio di seconda categoria o grado alla prima categoria o grado (passaggio che intervenga successivamente all'entrata in vigore del presente contratto) la cifra corrispondente agli aumenti periodici già maturati nella precedente categoria o grado sarà riportata nella misura del 33 % in aggiunta alla nuova retribuzione stabilita e l'anzianità, ai fini degli aumenti periodici di anzianità, nonchè il numero di essi, decorreranno nuovamente a partire dal giorno di assegnazione alla nuova categoria o grado.

Per quanto riguarda le quote di rivalutazione sugli scatti di anzianità precedentemente al 1° giugno 1952 si fa riferimento all'accordo interconfederale 14 giugno 1952.

Art. 12.

GRATIFICA NATALIZIA

L'azienda corrisponderà una gratifica pari alla retribuzione mensile (paga mensile e contingenza) percepita dall'intermedio. La corresponsione di tale gratifica avverà normalmente alla vigilia di Natale.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno il lavoratore, non in prova, avrà diritto a tanti dodicesimi della gratifica natalizia per quanti sono i mesi di servizio prestati presso l'azienda.

Le frazioni di mese non superiori ai 15 giorni non saranno calcolate, mentre saranno considerate come mese intero le frazioni superiori ai 15 giorni.

I periodi di assenza per malattia, infortunio, gravidanza e puerperio, nei limiti della conservazione del posto previsti dalla presente regolamentazione, saranno utilmente computati ai fini della gratifica natalizia.

Art. 13.

MALATTIA E INFORTUNIO

In caso di interruzione del servizio dovuta a malattia, il lavoratore, non in prova, avrà diritto al seguente trattamento:

a) in caso di anzianità di servizio fino a 3 anni: conservazione del posto per un periodo massimo di 3 mesi con l'intera retribuzione (paga mensile e contingenza) per il primo mese e metà retribuzione anzidetta per gli ulteriori 2 mesi;

b) in caso di anzianità di servizio da oltre 3 anni fino a 6: conservazione del posto per un periodo massimo di 4 mesi con l'intera retribuzione (paga mensile e contingenza) per un mese e mezzo e metà della retribuzione anzidetta per gli ulteriori 2 mesi e mezzo;

c) in caso di anzianità di servizio da oltre 6 anni e fino a 12 anni: conservazione del posto per un periodo massimo di 6 mesi con l'intera retribuzione (paga mensile e contigenza) per 2 mesi e metà della retribuzione anzidetta per gli ulteriori 4 mesi;

d) in caso di anzianità di servizio oltre i 12 anni: conservazione del posto per un periodo massimo di 8 mesi con la intera retribuzione (paga mensile e contigenza) per 2 mesi e mezzo e metà della retribuzione anzidetta per gli ulteriori 5 mesi e mezzo.

L'anzidetto trattamento economico verrà corrisposto in ogni caso con deduzione di quanto comunque percepito dal lavoratore da parte degli istituti previdenziali ed assistenziali, oppure per atti di previdenza compiuti dall'azienda.

L'azienda ha facoltà di far controllare la malattia da medici di sua fiducia.

Qualora la malattia perduri oltre il termine sopra indicato è in facoltà del datore di lavoro di risolvere il rapporto corrispondendo al lavoratore quanto compete in base alla presente regolamentazione compresa l'indennità sostitutiva del preavviso.

Analogamente nel caso in cui, per il perdurare della malattia oltre il termine di cui sopra, il lavoratore non sia in condizioni di riprendere il lavoro, il rapporto potrà essere risolto, su richiesta del lavoratore, con la corresponsione della indennità di licenziamento di cui all'art. 15 della presente regolamentazione. Ove ciò non avvenga e l'azienda non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso, salva la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso e dell'indennità di licenziamento. Il trattamento avanti stabilito cesserà qualora il lavoratore, con più periodi di malattia, rag-

giunga in complesso durante 12 mesi consecutivi i limiti massimi rispettivamente sopra previsti alle lettere *a*), *b*), *c*) e *d*).

L'anzianità di servizio come operaio, per il periodo precedente a quello di intermedio, è considerata utile agli effetti del presente articolo, nella misura del 33 %.

Art. 14.

PREAVVISO DI LICENZIAMENTO E DI DIMISSIONI

Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato non può essere risolto da nessuna delle due parti senza un preavviso, i cui termini sono stabiliti come segue:

a) per i lavoratori che, avendo superato il periodo di prova, non hanno superato i 5 anni di servizio:

20 giorni di calendario per i lavoratori di 1ª categoria intermedi;

15 giorni di calendario per i lavoratori di 2ª categoria intermedi;

b) per i lavoratori che hanno superato i 5 anni di servizio e fino a 10 anni compiuti:

45 giorni di calendario per i lavoratori di 1ª categoria intermedi;

30 giorni di calendario per i lavoratori di 2ª categoria intermedi;

c) per i lavoratori che hanno superato i 10 anni di servizio:

60 giorni di calendario per i lavoratori di 1ª categoria intermedi;

45 giorni di calendario per i lavoratori di 2ª categoria intermedi;

L'anzianità di servizio come operaio, per il periodo precedente a quello di intermedio, è considerata utile, agli effetti del presente articolo, nella misura del 33 %.

La parte che risolve il rapporto senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso, deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso.

L'azienda ha il diritto di ritenere su quanto sia da essa dovuto al lavoratore un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questi eventualmente non dato o non completato.

Il periodo di preavviso, anche se sostituito dalla corrispondente indennità, sarà computato nell'anzianità agli effetti della indennità di liceziamento.

E' in facoltà della parte che riceve la disdetta a sensi del 1° comma di troncare il rapporto, sia dall'inizio sia nel corso del preavviso, senza che da ciò derivi alcun obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto.

Durante il compimento del periodo di preavviso l'azienda concederà al lavoratore dei permessi per la ricerca di nuova occupazione: la distribuzione e la durata dei permessi stessi saranno stabilite dalla azienda in rapporto alle esigenze della stessa.

Tanto il licenziamento quanto le dimissioni saranno normalmente comunicate per iscritto.

Art. 15.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI LICENZIAMENTO

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro da parte dell'azienda, non ai sensi dell'art. 43 della regolamentazione per gli operai, al lavoratore compete, per l'anzianità maturata successivamente all'assegnazione della qualifica di intermedio (e in ogni caso con decorrenza non anteriore a quella stabilita dagli accordi interconfederali del 30 marzo 1946 e 23 maggio 1946 rispettivamente per l'Italia settentrionale e l'Italia centro-meridionale), una indennità di 15/30 (quindici trentesimi) della retribuzione mensile per ogni anno di anzianità presso l'azienda.

Per l'anzianità successiva al 1° gennaio 1948 l'indennità di licenziamento verrà liquidata per ogni anno di anzianità, nella misura di 20/30 (venti trentesimi) della retribuzione mensile.

La liquidazione dell'indennità verrà fatta sulla base della retribuzione in corso al momento della risoluzione del rapporto, ivi compresa l'indennità di contingenza.

Trascorso il primo anno di servizio le frazioni verranno conteggiate per dodicesimi. Per gli elementi della retribuzione da considerare agli effetti del computo dell'anzianità si fa riferimento all'art. 2121 C. C.

Art. 16.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI DIMISSIONI

Nel caso di dimissioni verranno corrisposte al lavorante, che abbia compiuto almeno un anno di anzianità ininterrotta, le sottoindicate aliquote dell'indennità di cui all'art. 15:

fino a 5 anni di anzianità, il 50 %;

oltre i cinque anni e fino a 10 anni, il 75 %;

oltre i 10 anni di anzianità, il 100 %.

Verrà corrisposta la intera indennità di cui all'articolo 15 nel caso di dimissioni per malattia, infortunio, matrimonio, maternità o compimento dei 60 anni per gli uomini e dei 55 per le donne, nonchè a seguito di nomina alle cariche sindacali previste all'art. 3 della parte IV del presente contratto.

Art. 17.

RICHIAMO A DISPOSIZIONI PARTICOLARI DEGLI ACCORDI INTERCONFEDERALI

Si intendono integralmente richiamate le norme previste all'art. 6, per quel che concerne lo stato giuridico, il trattamento ai fini fiscali, previdenziali e assicurativi e le condizioni di miglior favore di cui al 5° comma, e all'art. 8 (conservazioni delle condizioni individuali di miglior favore) contenute nell'accordo interconfederale 30 marzo 1946 per le aziende dell'Alta Italia e rispettivamente all'art. 31 1° comma, e 33 dell'accordo 23 maggio 1946 per le aziende dell'Italia centro meridionale.

PARTE III

REGOLAMENTAZIONE PER GLI APPARTENENTI ALLA QUALIFICA IMPIEGATIZIA

Art. 1.

ASSUNZIONE

L'assunzione verrà comunicata direttamente all'interessato con lettera nella quale deve essere specificato:

1) la data di assunzione;

2) la categoria a cui l'impiegato viene assegnato ai sensi dell'art. 4 e, in modo sommario, le mansioni cui deve attendere;

3) il trattamento economico iniziale:

4) la durata dell'eventuale periodo di prova.

All'atto dell'assunzione l'impiegato deve presentare:

1) la carta d'identità;

2) il libretto di lavoro;

3) le tessere per le assicurazioni sociali obbligatorie, in quanto ne sia già in possesso, e i documenti richiesti da particolari disposizioni di legge.

Nelle assunzioni verrà data la precedenza, oltre che nei casi determinati dalle leggi in vigore, alla moglie e ai figli dell'impiegato deceduto durante il rapporto di lavoro presso l'azienda, sempre che questi abbiano l'idoneità e i requisiti necessari.

L'esercizio di tale precedenza dovrà essere richiesto entro un anno dall'avvenuto decesso.

Art. 2.

VISITA MEDICA

L'azienda potrà in qualsiasi momento sottoporre l'impiegato a visita medica da parte del medico di fiducia dell'azienda stessa.

Art. 3.

CONTRATTO A TERMINE

L'assunzione può essere fatta anche con prefissione di termine, tuttavia saranno applicabili in tal caso tutte le disposizioni regolanti il rapporto a tempo indeterminato, quando la aggiunzione del termine non risulti giustificata dalla specialità del rapporto ed apparisca fatta per eludere le disposizioni del presente contratto.

Comunque, agli effetti dell'indennità di cui all'articolo 32, si considererà come contratto a tempo indeterminato la rinnovazione o proroga di un contratto a termine che venisse stipulata per un periodo non superiore a tre anni, salva però quella prosecuzione che, nella misura massima di tre mesi, venisse concordata per portare a termine l'opera o il lavoro per cui l'impiegato fu assunto in servizio, oppure in riferimento alla pur protratta cessazione dell'attività aziendale.

L'assunzione fatta con prefissione di termine dovrà risultare da atto scritto.

Le norme previste nel presente contratto si applicano, fino alla scadenza del termine, anche ai contratti a tempo determinato, eccezion fatta di quelle relative al preavviso e alla indennità di licenziamento.

Non si applicano altresì le norme relative alla previdenza, limitatamente ai contratti a termine che abbiano durata non superiore a tre mesi.

Art. 4.

CATEGORIE

Le categorie impiegatizie stabilite a tutti gli effetti del presente contratto sono le seguenti:

1ª *categoria*: impiegati di concetto con funzioni direttive (tecnici, amministrativi).

Svolgono tali funzioni gli impiegati di ambo i sessi, sia amministrativi che tecnici, che abbiano discrezionalità di poteri e facoltà di iniziativa per il buon andamento di determinate attività aziendali, nei limiti delle direttive generali impartite dai dirigenti di azienda o dai titolari della medesima.

2ª *categoria*: impiegati di concetto (tecnici, amministrativi).

Appartengono alla seconda categoria gli impiegati di ambo i sessi che svolgono mansioni di concetto.

3ª *categoria*: impiegati di ordine (suddivisi in gruppo *A* e gruppo *B*) (tecnici, amministrativi).

Appartengono al gruppo *A* della terza categoria gli impiegati d'ordine di ambo i sessi, adibiti a mansioni sia tecniche che amministrative le quali richiedano particolare preparazione, esperienza o pratica di ufficio.

Appartengono al gruppo *B* della terza categoria gli impiegati di ordine di ambo i sessi, adibiti a mansioni sia tecniche che amministrative le quali non richiedano in modo particolare preparazione, esperienza o pratica d'ufficio.

Le eventuali divergenze relative all'appartenenza del personale, in base alle mansioni svolte, alle diverse categorie sopra indicate, nonchè quelle concernenti la attribuzione della qualifica impiegatizia, non definite in sede aziendale, sono demandate all'esame di un Collegio Tecnico disciplinato dalle norme previste dall'annesso regolamento che fa parte integrante del presente contratto.

Art. 5.

LAUREATI E DIPLOMATI

I laureati (o i diplomati di scuole medie superiori) in specialità tecniche o amministrative inerenti all'industria, che vengono assunti in data successiva a quella di stipulazione del presente contratto non potranno essere essegnati a categorie inferiori alla 2ª, sempre che siano adibiti a mansioni inerenti alle loro specialità professionali.

Il titolo di studio deve essere denunciato per iscritto alla azienda all'atto dell'assunzione.

Il presente articolo non intende modificare la categoria che gli impiegati in servizio rivestono alla data di stipulazione del presente contratto.

Art. 6.

PERIODO DI PROVA

L'assunzione può avvenire con un periodo di prova non superiore a sei mesi per gli impiegati di 1ª categoria ed a tre mesi per quelli delle altre categorie. Tale periodo di prova dovrà risultare dalla lettera di assunzione di cui all'art. 1.

Non sono ammesse nè la protrazione, nè la rinnovazione del periodo di prova.

Durante il periodo di prova sussistono tra le parti tutti i diritti e gli obblighi del presente contratto, salvo quanto diversamente disposto dal contratto stesso.

Durante il periodo di prova la risoluzione del rapporto di impiego potrà aver luogo da ciascuna delle due parti in qualsiasi momento senza preavviso nè indennità.

Qualora la risoluzione avvenga per dimissioni in qualunque tempo o per licenziamento durante i primi due mesi di prova per gli impiegati di 1ª categoria e durante il primo mese per gli impiegati di 2ª e 3ª categoria, la retribuzione sarà corrisposta per il solo periodo di servizio prestato.

Qualora il licenziamento avvenga oltre i termini predetti, all'impiegato sarà corrisposta la retribuzione fino alla metà o alla fine del mese in corso, a seconda che la risoluzione avvenga entro la prima o la seconda quindicina del mese stesso.

Qualora alla scadenza del periodo di prova l'azienda non proceda alla disdetta del rapporto, l'impiegato si intenderà confermato in servizio.

Le norme relative alla previdenza non si applicano durante il periodo di prova; superato tale periodo, le norme stesse saranno però applicate con decorrenza dalla data di assunzione.

Per gli impiegati amministrativi di 2ª e 3ª categoria il periodo di prova sarà ridotto a due mesi, quando l'impiegato abbia già prestato servizio per un periodo superiore a due anni nelle stesse mansioni in altre aziende industriali.

Art. 7.

MUTAMENTO DI MANSIONI

L'impiegato, in relazione alle esigenze aziendali, può essere assegnato temporaneamente a mansioni diverse da quelle inerenti alla sua categoria, purchè ciò non importi alcun peggioramento economico nè un mutamento sostanziale alla sua posizione.

All'impiegato che sia destinato a compiere mansioni rientranti nella categoria superiore alla sua, dovrà essere corrisposto un compenso di importo non inferiore alla differenza fra la retribuzione percepita e quella minima della predetta categoria superiore.

Trascorso un periodo di 6 mesi nel disimpegno di mansioni di 1ª categoria o di 3 mesi nel disimpegno di mansioni di altre categorie, avverrà senz'altro il passaggio dell'impiegato nella categoria superiore, salvo che si tratti di sostituzioni a tutti gli effetti di altri impiegati assenti per malattia, ferie, ecc., nel qual caso il compenso di cui sopra spetterà dopo 20 giorni e per tutta la durata della sostituzione senza che ne derivi il passaggio di categoria.

Agli effetti del passaggio di categoria previsto dal comma precedente, il disimpegno delle mansioni di categoria superiore può essere effettuato anche non continuativamente, purchè la somma dei singoli periodi corrispondenti ai termini predetti sia compresa in un massimo di mesi 12 per il passaggio alla prima categoria e di mesi sei per il passaggio alle altre categorie.

Art. 8.

CUMULO DI MANSIONI

All'impiegato al quale vengono affidate mansioni pertinenti a diverse categorie, è riconosciuta la categoria corrispondente alla mansione superiore, sempre che quest'ultima abbia carattere di prevalenza e sia svolta con continuità.

Art. 9.

PASSAGGIO DALLA QUALIFICA DI OPERAIO A QUELLA DI IMPIEGATO

In caso di passaggio ad impiegato nella stessa azienda, l'operaio avrà diritto al trattamento che, come tale, gli sarebbe spettato in caso di licenziamento e si considererà assunto ex novo con la nuova qualifica, con riconoscimento, inoltre, agli effetti del preavviso e dell'indennità di licenziamento, di una maggiore anzianità convenzionale come impiegato pari a 9 mesi per ogni 3 anni di anzianità di servizio compiuta in qualità di operaio.

Art. 10.

ORARIO DI LAVORO

Per l'orario di lavoro valgono le norme di legge, con un massimo di 8 ore giornaliere o 48 settimanali, con le eccezioni e le deroghe relative.

Per gli addetti ai lavori discontinui o di semplice attesa o custodia l'orario normale di lavoro è fissato in 60 ore settimanali, ripartito in non più di 10 ore giornaliere, salvo che per gli impiegati che svolgono, allo esterno degli stabilimenti, mansioni direttamente connesse con quelle del personale addetto alla distribuzione alla clientela e per i discontinui con alloggio nello stabilimento o nelle immediate adiacenze, per i quali valgono le norme interconfederali.

L'orario di lavoro sarà affisso nello stabilimento in luogo visibile.

Per ogni ora di lavoro compiuta dall'impiegato oltre le 44 e fino alle 48 settimanali, e per i discontinui oltre le 56 e fino alle 60 settimanali, l'azienda corrisponderà all'impiegato stesso in aggiunta alla sua retribuzione, il 50 % (cinquanta per cento) di una quota oraria di stipendio mensile, esclusa la contingenza (e cioè stipendio minimo tabellare, eventuale scatto di anzianità, eventuale superminimo, eventuale aumento di merito individuale ed eventuale terzo elemento), che verrà determinata dividendo lo stipendio mensile sopradetto per 180.

L'orario di lavoro e la relativa distribuzione sono fissati dalla Direzione dell'azienda.

Per il personale contemplato nella tabella delle lavorazioni stagionali (approvata con R. D. 10 settembre 1923, n. 1957 e successivi) il compenso previsto dal comma 4° del presente articolo non verrà corrisposto, limitatamente ai periodi indicati dalla citata tabella.

Dichiarazione a verbale.

Per particolari esigenze dell'industria si consente alle aziende di ripartire l'orario di lavoro:

dal 1° settembre al 31 maggio - 40 ore settimanali e per i discontinui 50 ore settimanali;

dal 1° giugno al 31 agosto - 48 ore settimanali e per i discontinui 60 ore settimanali.

Pertanto il compenso previsto dal quarto comma verrà corrisposto oltre i limiti del predetto orario di lavoro, previsto dal 1° settembre al 31 maggio.

Art. 11.

LAVORO STRAORDINARIO, FESTIVO E NOTTURNO

E' considerato lavoro straordinario quello eseguito oltre l'orario massimo di cui all'art. 10 della presente regolamentazione e cioè otto ore giornaliere o quarantotto settimanali e di dieci ore giornaliere o sessanta settimanali per i discontinui e per gli addetti al lavoro di semplice attesa o custodia. Sono fatte salve le deroghe e le eccezioni di legge.

E' considerato lavoro notturno quello effettuato dalle ore 22 alle 6.

E' considerato lavoro festivo quello effettuato nei giorni previsti dall'art. 12.

Nessun impiegato potrà esimersi dall'effettuare, entro i limiti previsti dalla legge, il lavoro straordinario, notturno e festivo, salvo giustificati motivi individuali di impedimento.

Restano ferme le disposizioni di legge circa il divieto di adibire al lavoro notturno le donne e i fanciulli.

Le percentuali di maggiorazione per lavoro straordinario, notturno e festivo da corrispondersi, oltre la normale retribuzione, sono le seguenti:

a) lavoro straordinario diurno, 36 %;

b) lavoro festivo (domenica o giorno di riposo compensativo), 60 %;

c) lavoro straordinario festivo (oltre le 8 ore) 80 %;

d) lavoro festivo eseguito nelle festività infrasettimanali, 60 %;

e) lavoro festivo eseguito nelle festività nazionali, 60 %;

f) lavoro notturno (dalle 22 alle 6) non compreso in turni, 45 %;

g) lavoro straordinario feriale notturno, 60 %;

h) lavoro straordinario festivo notturno (oltre le 8 ore), 85 %;

i) lavoro a turni notturni, 10 %.

Le dette percentuali di maggiorazione saranno applicate sulla quota oraria di stipendio, ottenuta dividendo per 180 lo stipendio mensile (e cioè il minimo tabellare di stipendio, eventuali scatti di anzianità, eventuale superminimo, eventuale merito individuale ed eventuale terzo elemento), più la contingenza.

Le dette percentuali di maggiorazione non sono cumulabili: la maggiore assorbe la minore.

Art. 12.

FESTIVITÀ INFRASETTIMANALI E NAZIONALI RIPOSO SETTIMANALE

Sono considerati giorni festivi quelli riconosciuti come tali dallo Stato agli effetti civili, la ricorrenza del Patrono del luogo ove l'impiegato lavora, il giorno successivo alla Pasqua e quello successivo al Natale.

Per il trattamento delle festività infrasettimanali e nazionali si fa riferimento alle norme interconfederali e legislative.

Limitatamente ad una delle festività infrasettimanali qualora coincida con la domenica o altra giornata festiva, essa sarà sostituita con la giornata che allo stesso titolo verrà stabilita per le categorie operaie.

Il riposo settimanale cadrà di domenica, salvo le eccezioni di legge.

Per gli impiegati il cui lavoro è connesso con quello dello stabilimento vale il calendario dei giorni festivi adottato per gli operai dello stabilimento.

In caso di modificazione dei turni di riposo, l'impiegato sarà preavvisato entro il terzo giorno precedente a quello fissato per il riposo stesso, con diritto, in difetto — per il giorno in cui avrebbe dovuto avere il riposo — ad una maggiorazione pari a quella fissata per il lavoro festivo.

Art. 13.

FERIE

L'impiegato ha diritto, ogni anno di servizio, ad un periodo di riposo, con decorrenza della retribuzione pari a:

15 giorni lavorativi in caso di anzianità di servizio fino a 4 anni;

18 giorni lavorativi in caso di anzianità di servizio da oltre 4 anni fino a 13 anni;

24 giorni lavorativi in caso di anzianità di servizio da oltre 13 anni fino a 20 anni;

28 giorni lavorativi in caso di anzianità di servizio oltre i 20 anni.

Il riposo annuale ha normalmente carattere continuativo; nel fissarne l'epoca sarà tenuto conto da parte dell'azienda, compatibilmente con le esigenze del servizio, degli eventuali desideri dell'impiegato.

La risoluzione del rapporto per qualsiasi motivo non pregiudica il diritto alle ferie maturate. In caso di risoluzione nel corso dell'anno l'impiegato, non in prova, ha il diritto alle ferie stesse in proporzione ai mesi di servizio prestato.

L'assegnazione delle ferie non potrà aver luogo durante il periodo di preavviso.

Art. 14.

PERMESSI - CONGEDI MATRIMONIALI

Le assenze debbono essere immediatamente giustificate all'azienda salvo casi di giustificato impedimento.

All'impiegato che faccia domanda l'azienda può accordare, a suo esclusivo giudizio, permessi di breve congedo, per giustificati motivi, con facoltà di non corrispondere la retribuzione. Tali brevi congedi non sono computabili in conto dell'annuale periodo di riposo.

Agli impiegati sarà concesso un permesso di 15 giorni, con decorrenza della retribuzione, per contrarre matrimonio. Tale permesso non sarà computato nel periodo delle ferie annuali.

Art. 15.

RETRIBUZIONE

Lo stipendio sarà corrisposto ad ogni fine mese con la specificazione degli altri elementi costitutivi della retribuzione liquidabili mensilmente.

Qualora l'azienda ne ritardi di oltre 10 giorni il pagamento, decorreranno di pieno diritto gli interessi, nella misura del 2 % in più del tasso ufficiale di sconto e con decorrenza dalla scadenza di cui al comma precedente; inoltre l'imipegato avrà facoltà di risolvere il rapporto, con diritto alla corresponsione della indennità di licenziamento e di mancato preavviso.

In caso di contestazione sullo stipendio e sugli altri elementi costitutivi della retribuzione, all'impiegato dovrà essere intanto corrisposta la parte di retribuzione non contestata.

Qualsiasi ritenuta per risarcimento di danni non potrà superare il 10 % della retribuzione mensile, salvo che non intervenga la risoluzione del rapporto.

Art. 16.

AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITÀ

Gli impiegati per ogni biennio di anziaintà di servizio maturato dopo il compimento del 20° anno di età presso la stessa azienda o gruppo aziendale (intendendosi per tale il complesso industriale facente capo alla stessa Società) e nella medesima categoria di appartenenza avranno diritto, indipendentemente da qualsiasi aumento di merito, ad una maggiorazione della retribuzione mensile nella misura del 5 %.

Tale aliquota, per l'anzianità maturata fino al 14 giugno 1952 è calcolata sul minimo contrattuale di stipendio mensile della categoria cui appartiene l'impiegato; per l'anzianità maturata dopo tale data invece l'aliquota stessa è calcolata, oltre che sul minimo contrattuale di stipendio mensile della categoria cui appartiene l'impiegato, anche sulla indennità di contingenza in vigore al momento dello scatto.

Ai fini del computo degli aumenti periodici, si considera un massimo di 10 bienni per ogni categoria.

I futuri aumenti periodici non potranno comunque essere assorbiti da precedenti o successivi aumenti di merito, nè i futuri aumenti di merito potranno essere assorbiti dagli aumenti periodici maturati o da maturare.

Gli aumenti periodici decorreranno dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità.

Il ricalcolo degli aumenti periodici di anzianità — per quanto concerne le variazioni della indennità di contingenza — si effettuerà al termine di ogni anno solare ed avrà applicazione dal 1° gennaio successivo.

Agli impiegati in servizio al 1° gennaio 1948 verrà riconosciuto, agli effetti degli aumenti periodici, l'anzanità per il servizio prestato dal 1° gennaio 1937 con esclusione in ogni caso di quella maturata prima del compimento del 20° anno di età o di quella maturata antecedentemente all'ultimo passaggio di categoria.

Gli aumenti periodici di cui al presente articolo, assorbono gli aumenti eventualmente già concessi per lo stesso titolo.

In caso di passaggio degli imipegati a categoria superiore la cifra corrispondente agli aumenti periodici già maturati sarà riportata nella misura del 50 % in aggiunta alla nuova retribuzione stabilita e l'anzianità, ai fini degli aumenti periodici di anzianità, nonchè il numero di essi, decorreranno nuovamente a partire dal giorno di assegnazione alla nuova categoria.

Il passaggio di gruppo nell'ambito della stessa categoria (dal gruppo *B* al gruppo *A* della 3ª categoria) non costituisce un passaggio di categoria agli effetti del precedente comma.

Per quanto riguarda le quote di rivalutazione sugli scatti di anzianità precedentemente al 1° giugno 1952, si fa riferimento all'accordo interconfederale 14 giugno 1952.

Dichiarazione a verbale.

Le parti si incontreranno ancora per completare il coordinamento della particolare disciplina di categoria concernente gli aumenti periodi di anzianità con le norme di cui all'art. 2 dell'accordo interconfederale 14 giugno 1952.

Art. 17.

INDENNITÀ MANEGGIO DENARO - CAUZIONE

L'impiegato, la cui normale mansione consiste nel maneggio di denaro per pagamenti e riscossioni, con responsabilità, per errori, anche finanziaria, ha diritto ad una particolare indennità mensile pari al 7% del minimo di stipendio della categoria di appartenenza e della indennità di contingenza.

Le somme eventualmente richieste all'impiegato a titolo di cauzione dovranno essere depositate e vincolate a nome del garante e del garantito presso un Istituto di Credito.

I relativi interessi matureranno a favore dell'impiegato.

Art. 18.

INDENNITÀ DI BICICLETTA

Il datore di lavoro corrisponderà all'impiegato che, su richiesta dell'azienda, usi la bicicletta per servizi dell'azienda stessa, una indennità mensile, da concordarsi direttamente fra le parti interessate.

Art. 19.

INDENNITÀ DI ZONA MALARICA

Le Associazioni Nazionali potranno stabilire una indennità per gli impiegati che da località non malarica vengano destinati o trasferiti in zona riconosciuta malarica.

Tale indennità verrà conservata anche nel caso di successivo trasferimento in altra zona pure malarica e spetterà anche all'impiegato che, originariamente provenendo da zona malarica, abbia avuto la sede di lavoro immediatamente precedente al trasferimento in zona non malarica.

Le zone da considerarsi malariche, agli effetti del presente articolo, saranno determinate in ciascuna provincia dalle competenti Associazioni, sentite le autorità sanitarie locali.

Art. 20.

PRESTITI

Quando l'impiegato si trovi in condizioni di accertato e giustificato bisogno, potrà rivolgersi alla direzione dell'azienda per la concessione di un prestito finanziario ragionevole che, se concesso, dovrà, con ritenute per ogni periodo di paga normalmente corrispondenti al 10% del prestito stesso, essere restituito con le modalità concordate dalle parti interessate.

Non è ammessa la richiesta di prestiti o di anticipi di qualsiasi natura se prima non è stato estinto il debito precedente.

Art. 21.

TREDICESIMA MENSILITÀ

L'azienda corrisponderà una tredicesima mensilità pari alla retribuzione mensile di fatto percepita dall'impiegato; la corresponsione di tale mensilità avverrà normalmente alla vigilia di Natale.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto durante il corso dell'anno, l'impiegato non in prova avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della 13ª mensilità per quanti sono i mesi interi di servizio prestato.

Art. 22.

TRASFERTE

All'impiegato in missione per esigenze di servizio spetterà il rimborso delle spese effettive di viaggio corrispondenti ai mezzi normali di trasporto e delle altre spese vive necessarie per l'espletamento della missione.

Le ore di viaggio eccedenti le otto saranno retribuite con il 50% della quota oraria di stipendio e di contingenza, calcolata con la modalità di cui al comma sett dell'art. 11 della presente regolamentazione. Ai fini di cui sopra non sono cumulabili le ore di viaggio compiute in giorni diversi.

Spetterà inoltre il rimborso delle spese di vitto e di alloggio, quando la durata del servizio obblighi l'impiegato ad incontrare tali spese, o una diaria giornaliera da stabilirsi d'accordo tra l'azienda e l'impiegato.

Qualora il datore di lavoro richieda esplicitamente all'impiegato delle prestazioni di lavoro effettive oltre la durata dell'orario normale di lavoro giornaliero di cui all'art. 10, tali prestazioni saranno retribuite come straordinarie.

Art. 23.

TRASFERIMENTI

L'impiegato trasferito conserva il trattamento economico goduto precedentemente, escluse quelle indennità e competenze che siano inerenti alle condizioni locali o alle particolari prestazioni presso lo stabilimento di origine e che non ricorrano nella nuova destinazione.

L'impiegato che non accetti il trasferimento, se licenziato, avrà diritto alla indennità di licenziamento e al preavviso, salvo che per gli impiegati di 1ª e 2ª categoria all'atto dell'assunzione sia stato espressamente pattuito il diritto dell'azienda di disporre il trasferimento dell'impiegato o tale diritto risulti in base alla situazione di fatto vigente per gli impiegati attualmente in servizio. In tali casi l'impiegato che non accetta il trasferimento stesso, verrà considerato dimissionario.

Qualora la mancata accettazione del trasferimento dipenda da comprovata forza maggiore riconosciuta dall'azienda, l'impiegato avrà diritto alla indennità di licenziamento, escluso il preavviso.

All'impiegato che venga trasferito sarà corrisposto il rimborso delle spese di viaggio o di trasporto per sè, per le persone di famiglia e per gli effetti familiari (mobilia, bagagli, ecc.), previ opportuni accordi da prendersi con l'azienda.

E' dovuta inoltre una indennità pari a ½ mensilità all'impiegato celibe senza congiunti conviventi a carico, e una mensilità all'impiegato con famiglia.

Qualora per effetto del trasferimento l'impiegato debba corrispondere un indennizzo per anticipata risoluzione dei contratti di affitto, luce, gas ed altri analoghi, regolarmente registrati o denunciati al datore di lavoro precedentemente alla comunicazione del trasferimento, avrà diritto al rimborso di tali indennizzi.

Il provvedimento di trasferimento dovrà essere comunicato per iscritto tempestivamente all'impiegato.

All'impiegato che chieda il suo trasferimento non competono le indennità di cui sopra.

Art. 24.

ALLOGGIO

Qualora nella località ove l'impiegato svolge normalmente la sua attività non esistano possibilità di alloggio, nè adeguati mezzi pubblici di trasporto che colleghino la località stessa con centri abitati, e il perimetro del più civino centro abitato disti oltre 5 chilometri, l'azienda che non provveda in modo idoneo al trasporto, corrisponderà un adeguato indennizzo.

Art. 25.

TUTELA DELLA MATERNITÀ

Per la tutela della maternità si fa riferimento alla legge 26 agosto 1950, n. 860 sulla tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri.

Art. 26.

TRATTAMENTO DI MALATTIA

L'assenza per malattia dovrà essere comunicata nelle 24 ore, salvo i casi di giustificato impedimento.

L'azienda avrà facoltà di far controllare la malattia dell'impiegato da un medico di sua fiducia.

All'impiegato non in prova che debba interrompere il servizio a causa di infortunio o di malattia, sarà riservato il seguente trattamento:

Anni di ininterrotta anzianità presso l'azienda senza risoluzione del rapporto di lavoro	Conservazione del posto (in mesi)	Corresponsione della retribuzione mensile fino a mesi:	Corresponsione di mezza retribuzione mensile per altri mesi:
a) fino a 3 anni compiuti . .	4 ½	1 ½	3
b) da oltre 3 anni a 6 anni compiuti	6	2	4
c) da oltre 6 anni a 12 anni compiuti	9	3	6
d) da oltre 12 anni in poi . .	12	4	8

Cesseranno per l'azienda gli obblighi della conservazione del posto di cui alla precedente tabella, qualora l'impiegato raggiunga, in complesso, durante un anno di calendario, i limiti massimi previsti alle lettere *a*) e *b*), durante un anno e mezzo per il caso previsto alla lettera *c*) e durante un biennio per il caso previsto dalla lettera *d*), anche in caso di diverse malattie.

Eguale diritto spetterà all'impiegato nel periodo di preavviso e fino alla scadenza del periodo stesso.

Alla scadenza dei termini sopraindicati l'azienda, ove proceda al licenziamento dell'impiegato, gli corrisponderà il trattamento di licenziamento, ivi compresa la indennità sostitutiva del preavviso.

Qualora la prosecuzione della malattia oltre i termini suddetti non consenta all'impiegato di riprendere servizio, l'impiegato stesso potrà risolvere il contratto di impiego con diritto alla sola indennità di licenziamento di cui all'art. 32. Ove ciò non avvenga e l'azienda non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso,

salva la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso e della indennità di licenziamento.

Per l'assistenza di malattia a favore dell'impiegato o dei suoi familiari, valgono le disposizioni contrattuali o di legge vigenti.

Art. 27.

CHIAMATA PER OBBLIGHI DI LEVA E RICHIAMO ALLE ARMI

La chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva e il richiamo alle armi non risolvono il rapporto di lavoro.

Il tempo trascorso in servizio militare è computato ai soli effetti dell'anzianità.

Al termine del servizio militare per congedamento o per invio in licenza illimitata in attesa di congedo, l'impiegato, entro trenta giorni dal congedamento o dall'invio in licenza, deve porsi a disposizione del datore di lavoro per riprendere servizio; in caso contrario l'impiegato si intenderà dimissionario alla data della chiamata o del richiamo alle armi.

La conservazione del posto non spetta agli impiegati assunti per lavori stagionali.

Per il trattamento economico durante la chiamata alle armi per obblighi di leva o durante il richiamo alle armi, valgono le norme di legge in vigore al momento del richiamo.

Art. 28.

DOVERI DELL'IMPIEGATO

L'impiegato deve tenere un contegno rispondente ai doveri inerenti all'esplicazione delle mansioni affidategli, e, in particolare:

1) rispettare l'orario d'ufficio ed adempiere alle formalità prescritte dall'azienda per il controllo delle presenze;

2) dedicare attività assidua e diligente al disbrigo delle mansioni assegnategli, osservando le disposizioni del presente contratto, nonchè le istruzioni impartite dai superiori;

3) conservare assoluta segretezza sugli interessi dell'azienda, non trarre profitto, con danno dell'imprenditore, da quanto forma oggetto delle sue funzioni nella azienda, nè svolgere attività contraria agli interessi della produzione aziendale; non abusare, in forma di concorrenza sleale, dopo risolto il contratto d'impiego, delle notizie attinte durante il servizio, fermo restando quanto disposto dall'ultimo comma dell'art. 8 del R.D.L. 13 novembre 1924 n. 1825;

4) aver cura dei locali, dei mobili, oggetti, macchinari e strumenti a lui affidati.

Art. 29.

PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Le mancanze dell'impiegato potranno essere punite, a seconda della loro gravità, con:

a) rimprovero verbale;

b) rimprovero scritto;

c) multa non superiore all'importo di tre ore di stipendio;

d) sospensione dal lavoro, o dallo stipendio e dal lavoro, per un periodo non superiore a tre giorni;

e) licenziamento senza preavviso, ma con indennità di licenziamento;

f) licenziamento senza preavviso e senza indennità di licenziamento.

La sospensione di cui alla lettera *d*) si può applicare a quelle mancanze, le quali, anche in considerazione delle circostanze speciali che le hanno accompagnate, non siano così gravi da rendere applicabile una maggiore punizione, ma abbiano tuttavia tale rilievo da non trovare adeguata sanzione nel disposto delle lettere *a*), *b*) e *c*).

I provvedimenti di cui alle lettere *e*) ed *f*) potranno essere adottate nei confronti dell'impiegato colpevole di mancanze relative a doveri anche non particolarmente richiamati nel presente contratto, le quali siano così gravi da non consentire la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto d'impiego.

Il licenziamento è inoltre dipendente dalle eventuali responsabilità nelle quali sia incorso l'impiegato.

Art. 30.

TRATTAMENTO IN CASO DI SOSPENSIONE O DI RIDUZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO

In conformità delle norme di cui agli accordi interconfederali 30 marzo 1946 per l'Italia Settentrionale e 23 maggio 1946 per l'Italia Centrale, Meridionale e Insulare, in caso di sospensione di lavoro o di riduzione della durata dell'orario di lavoro disposto dall'azienda o dalle competenti autorità, lo stipendio mensile, l'indennità di contingenza e l'eventuale terzo elemento non subiranno riduzioni.

Art. 31.

PREAVVISO DI LICENZIAMENTO E DI DIMISSIONI

Il contratto d'impiego a tempo indeterminato non può essere risolto da nessuna delle due parti senza un preavviso.

I termini di preavviso per il caso di licenziamento sono stabiliti come segue:

a) per gli impiegati che, avendo superato il periodo di prova, non hanno raggiunto i quattro anni di servizio:

1) mesi due di preavviso per gli impiegati di 1ª categoria;

2) mesi uno di preavviso per gli impiegati di 2ª categoria;

3) giorni 15 di preavviso per gli impiegati di 3ª categoria;

b) per gli impiegati che hanno raggiunto i quattro anni di servizio e non i dieci:

1) mesi tre di preavviso per gli impiegati di 1ª categoria;

2) giorni 45 di preavviso per gli impiegati di 2ª categoria;

3) mesi uno di preavviso per gli impiegati di 3ª categoria;

c) per gli impiegati che hanno raggiunto i 10 anni di servizio:

1) mesi quattro di preavviso per gli impiegati di 1ª categoria;

2) mesi due di preavviso per gli impiegati di 2ª categoria;

3) giorni 45 di preavviso per gli impiegati di 3ª categoria.

Per il caso di dimissioni i termini anzidetti sono ridotti della metà.

I termini di disdetta decorrono dalla metà o dalla fine di ciascun mese.

La parte che risolve il rapporto senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso, deve corrispondere alla altra una indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso.

Il datore di lavoro ha diritto di ritenere su quanto sia da lui dovuto all'impiegato un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questi eventualmente non dato.

Il periodo di preavviso, anche se sostituito dalla corrispondente indennità, sarà computato nell'anzianità agli effetti della indennità di licenziamento.

E' facoltà della parte che riceve la disdetta ai sensi del primo comma di troncare il rapporto, sia all'inizio, sia nel corso del preavviso, senza che da ciò derivi alcun obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto.

Durante il compimento del periodo di preavviso il datore di lavoro concederà all'impiegato dei permessi per la ricerca di nuova occupazione; la distribuzione e la durata dei permessi stessi saranno stabiliti dal datore di lavoro in rapporto alle esigenze dell'azienda.

Tanto il licenziamento quanto le dimissioni dovranno essere comunicati per iscritto.

L'impiegato già in servizio al 1° luglio 1937 manterrà « ad personam » l'eventuale maggior termine di preavviso a cui — in base ad usi, consuetudini, o contratti individuali, anche se derivanti da regolamenti, concordati o accordi stipulati precedentemente alla legge 3 aprile 1926 n. 563, o non giuridicamente perfetti ai sensi della legge stessa e successive — avrebbe avuto diritto in caso di licenziamento a tale data, scomputando però da esso i giorni corrispondenti a quanto in relazione all'anzianità successiva al 1° luglio 1937, venga a percepire per l'indennità di licenziamento di cui all'art. 32 in più della misura spettantegli in base al precedente trattamento.

Art. 32.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ PER LICENZIAMENTO

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro da parte dell'azienda non ai sensi del punto *f*) dell'art. 29 si applicano le seguenti norme:

a) per l'anzianità di servizio precedente al 1° luglio 1937 la indennità di licenziamento verrà liquidata al momento del licenziamento stesso in base alle norme del R.D.L. 13 novembre 1924 n. 1825 (quindici trentesimi di retribuzione mensile, compresa l'indennità di contingenza, per ogni anno di anzianità), oppure in base alle più favorevoli disposizioni, eventualmente vigenti al 1° luglio 1937 o portate da usi, consuetudini e contratti individuali più favorevoli, anche se derivanti da regolamenti o concordati o accordi stipulati precedentemente alla legge 3 aprile 1926 n. 563 o non giuridicamente perfetti ai sensi della legge stessa e successive;

b) per l'anzianità di servizio dal 1° luglio 1937 al 31 dicembre 1947 l'indennità di licenziamento verrà liquidata nella misura dei venticinque trentesimi della retribuzione mensile, compresa l'indennità di contingenza, per ogni anno di servizio. Tale misura sostituisce quella disposta in qualsiasi altro trattamento vigente al 1° luglio 1937 (anche se in forma previdenziale, quando questa comprenda l'indennità di licenziamento) portata da usi, consuetudini o contratti individuali più favorevoli, anche se derivanti da regolamenti o accordi stipulati precedentemente alla legge 3 aprile 1926 n. 563 o non giuridicamente perfetti ai sensi della legge stessa e successive, salvo il caso di contratti individuali *intuitu personae*, per i quali la previdenza e l'indennità di anzianità per licenziamento, anche quando siano disgiunte, si considerano costituenti un unico istituto;

c) per l'anzianità di servizio dal 1° gennaio 1948 l'indennità di licenziamento verrà liquidata nella misura di trenta trentesimi della retribuzione mensile per ogni anno di servizio, ivi compresa l'indennità di contingenza.

In ogni caso la liquidazione dell'indennità verrà fatta sulla base della retribuzione in corso al momento della risoluzione del rapporto. Trascorso il primo anno di servizio le frazioni di anno verranno conteggiate per dodicesimi. Le frazioni di mese di almeno 15 giorni saranno considerate come mese intero.

Agli effetti del presente articolo sono compresi nella retribuzione oltre le provvigioni, i premi di produzione, le partecipazioni agli utili, anche gli altri elementi costitutivi della retribuzione aventi carattere continuativo e che siano di ammontare determinato.

Se l'impiegato è rimunerato in tutto o in parte con provvigioni, premi di produzione, partecipazione agli utili, questi saranno commisurati sulla media dell'ultimo triennio, o, se l'impiegato non abbia compiuto tre anni di servizio, sulla media del periodo da lui passato in servizio.

Nel caso che le eventuali provvigioni, premi di produzione ecc., di cui al comma precedente, vengano liquidati mensilmente o comunque a periodi inferiori al semestre, il computo verrà effettuato sulla media dell'ultimo anno.

Le provvigioni saranno computate sugli affari andati a buon fine, conclusi prima della risoluzione del rapporto, anche se debbono avere esecuzione posteriormente.

I premi di produzione si intendono riferiti alla produzione già effettuata e le partecipazioni agli utili a quelli degli esercizi già chiusi al momento della risoluzione del rapporto.

E' in facoltà dell'azienda, salvo espresso patto in contrario, di dedurre dalla indennità di licenziamento quanto l'impiegato percepisce in conseguenza del licenziamento per eventuali atti di previdenza (Cassa pensione, previdenza, assicurazioni varie) compiuti dall'azienda. Nessuna detrazione è invece ammessa per il trattamento di previdenza previsto dall'art. 35 della presente regolamentazione.

Art. 33.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI DIMISSIONI

All'impiegato dimissionario verranno corrisposte le sottoindicate percentuali dell'indennità d'anzianità di cui all'articolo precedente:

50% per anzianità di servizio da 1 a 5 anni compiuti;

100% per anzianità di servizio superiore a 5 anni compiuti.

L'intera indennità di anzianità è dovuta anche in caso di dimissioni dopo il compimento del 60° anno di età, per gli uomini, e del 55° anno di età per le donne, o per malattia od infortunio ai sensi dell'art. 26, nonchè alle impiegate dimissionarie per matrimonio, gravidanza o puerperio.

Art. 34.

INDENNITÀ IN CASO DI MORTE

Nel caso di morte dell'impiegato le indennità indicate agli articoli 31 e 32 devono corrispondersi al coniuge, ai figli e, se viventi a carico del prestatore di lavoro, ai parenti entro il terzo grado e agli affini entro il secondo grado, fatta deduzione di quanto essi percepiscono per gli eventuali atti di previdenza compiuti dall'azienda.

Non sono però deducibili le somme spettanti per la previdenza prevista dall'art. 35 del presente contratto.

La ripartizione delle indennità, se non vi è accordo tra gli aventi diritto, deve farsi secondo il bisogno di ciascuno (art. 2122 del Codice civile).

In mancanza delle persone indicate nel primo comma, le indennità sono attribuite secondo le norme della successione legittima.

E' nullo ogni patto anteriore alla morte del prestatore di lavoro circa l'attribuzione e la ripartizione delle indennità.

Art. 35.

PREVIDENZA

Agli effetti della previdenza, l'azienda si atterrà alle norme dell'art. 25 del contratto collettivo nazionale di lavoro 5 agosto 1937 per gli impiegati dell'industria e del contratto collettivo 31 luglio 1938 contenente il regolamento della previdenza stessa, nonchè a quelle eventuali modificazioni che siano attuate mediante accordi interconfederali o disposizioni di legge.

Art. 36.

INSCINDIBILITÀ DELLE DISPOSIZIONI DEL CONTRATTO

Le disposizioni del presente contratto, nell'ambito di ogni istituto, sono correlative e inscindibili tra di loro e non sono cumulabili con alcun altro trattamento.

La previdenza e l'indennità di licenziamento, anche quando siano disgiunte, si considerano costituenti un unico istituto.

Art. 37.

SOSTITUZIONE DEGLI USI

La presente regolamentazione, salvo quanto disposto dall'art. 32 per l'indennità di licenziamento relativa all'anzianità di servizio sino al 1° luglio 1937 e salvo quanto disposto in via transitoria per il preavviso all'art. 31, sostituisce ed assorbe tutti gli usi o consuetudini. anche se più favorevoli agli impiegati, da considerarsi pertanto incompatibili con l'applicazione di qualsiasi delle norme poste dal contratto stesso.

Art. 38.

NORME SPECIALI

Oltre che al presente contratto collettivo di lavoro l'impiegato deve uniformarsi a tutte le altre norme che potranno essere stabilite dalla Direzione dell'azienda, purchè non contengano modificazioni o limitazioni dei diritti derivanti all'impiegato dal presente contratto o che pertanto rientrano nelle normali attribuzioni del datore di lavoro. Tali norme, in ogni caso, saranno portate a conoscenza dell'impiegato.

Nelle aziende che abbiano più di 30 impiegati, copia dei regolamenti interni che contengano norme di carattere generale sarà consegnata, a cura dell'azienda, a ciascun impiegato.

Art. 39.

CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

Ferma la inscindibilità di cui all'art. 36, le parti col presente contratto non hanno inteso sostituire le condizioni più favorevoli all'impiegato, salvo quanto disposto dagli articoli 31, 32, 37 della presente regolamentazione.

ALLEGATO

ACCORDO

per l'istituzione dei Collegi Tecnici Provinciali e Nazionali per le assegnazioni di categoria degli impiegati dell'industria alimentare e per l'attribuzione della qualifica impiegatizia

Art. 1.

Le divergenze relative all'appartenenza del personale, in base alle mansioni svolte, alle diverse categorie previste dall'art. 4 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per gli impiegati, nonchè quelle concernenti l'attribuzione della qualifica impiegatizia, sono demandate all'esame di un Collegio Tecnico, disciplinato dalle norme che seguono.

Art. 2.

In ogni provincia, nella quale si rende necessaria la istituzione del predetto Collegio Tecnico, le rispettive Associazioni Provinciali degli Industriali e le Organizzazioni territoriali dei lavoratori designeranno ciascuna fino a 5 nominativi di esperti, fra i quali, di volta in volta, l'Associazione interessata indicherà la persona prescelta a far parte del Collegio.

Il Collegio è presieduto da un Ispettore del Lavoro designato dal Capo Circolo competente.

Art. 3.

L'intervento del Collegio Tecnico sarà richiesto dalle Organizzazioni territoriali di cui al precedente articolo.

L'Associazione che richiede l'intervento, ne dà notizia all'Associazione corrispondente a mezzo raccomandata, comunicando gli estremi della vertenza ed il nominativo della persona da essa prescelta a far parte del Collegio Tecnico.

L'Associazione che riceve la richiesta provvederà, nel termine di non oltre 15 giorni dalla comunicazione, alla

convocazione del Collegio, segnalando, a sua volta, il nominativo da essa prescelto fra quelli designati ai sensi dell'art. 2.

Art. 4.

Comparse le parti avanti al Collegio Tecnico, questo deve cercare anzitutto di indurle ad equo componimento.

Se il componimento riesce, se ne forma verbale, sottoscritto dai Membri del Collegio e dalle parti. Esso ha valore definitivo e non è impugnabile.

Se il componimento non riesce, il Collegio Tecnico dovrà, sentite le parti ed eseguiti — d'accordo con la azienda — quei sopraluoghi e quegli accertamenti che si rendessero opportuni, esprimere, in forma di verbale, motivato parere scritto, indicando se esso sia stato adottato a maggioranza o all'unanimità.

Del verbale dovrà essere comunicata dal Collegio copia autentica alle parti a mezzo raccomandata con ricevuta di ritorno, e con lettera alle Associazioni Nazionali di categoria competenti.

Art. 5.

Ferme le risultanze di fatto emergenti dagli atti relativi all'esame eseguito dal Collegio tecnico provinciale di cui al presente articolo, le parti potranno, entro il perentorio termine di giorni trenta dalla data della raccomandata di cui all'art. 4, ultimo comma, ricorrere per erronea ed incompleta valutazione da parte del Collegio provinciale delle circostanze emerse o per vizio di motivazione del parere emanato, al Collegio Tecnico Nazionale costituito a norma del seguente articolo.

Art. 6.

Le Associazioni degli industriali alimentari e le contrapposte Associazioni di categoria rappresentanti i lavoratori, designeranno ciascuna fino a dieci nominativi di esperti fra i quali di volta in volta ciascuna Associazione indicherà le due persone prescelte a far parte del Collegio Nazionale.

Il Collegio Nazionale è presieduto da un Ispettore del Lavoro designato dal Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale.

Art. 7.

L'intervento del Collegio Tecnico Interconfederale sarà richiesto dalle Associazioni di cui all'articolo precedente.

L'Associazione che richieda l'intervento ne darà notizia, nel termine di cui al presente articolo, all'Associazione corrispondente, a mezzo raccomandata con ricevuta di ritorno comunicando i motivi del gravame ed i nomi delle due persone da essa prescelte a far parte del Collegio Nazionale.

L'Associazione che riceve la richiesta provvederà, nel termine di non oltre i quindici giorni dal ricevimento della raccomandata di cui al precedente comma, a segnalare a sua volta i due nominativi da essa prescelti fra quelli designati ai sensi dell'art. 5 ed a far pervenire al Collegio le proprie deduzioni scritte sui motivi di gravame addotti; copia di esse verrà comunicata alla Associazione che ha richiesto il nuovo esame.

Art. 8.

Sulle risultanze degli atti il Collegio Tecnico Nazionale, esprimerà, in forma di verbale, motivato parere scritto, indicando se la decisione sia stata adottata a maggioranza o alla unanimità.

Del verbale potrà essere rilasciata copia autentica a richiesta delle parti.

Art. 9.

Il presente accordo, che è considerato parte integrante del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per gli impiegati del quale seguirà le sorti, entrerà in vigore nel giorno stesso della sua stipulazione.

PARTE IV

PARTE COMUNE

Art. 1.

INDENNITÀ ISTRUZIONE FIGLI

Qualora il lavoratore capo famiglia, avente almeno un anno di anzianità debba risiedere, per necessità di lavoro, in località dove non esistono scuole e si trovi nella necessità di avviare i figli dove abbiano sede le scuole medesime, il datore di lavoro si assumerà l'onere del pagamento dell'abbonamento di tipo scolastico per servizi ferrotramviari o per servizi automobilistici, sempre che anche questi offrano abbonamenti del tipo scolastico.

Nel caso in cui tali servizi non applichino abbonamenti a prezzo ridotto per agevolazioni scolastiche, il contributo di cui sopra, da parte del datore di lavoro, corrisponderà al 50 per cento della spesa dell'abbonamento normale.

Il trattamento di cui ai precedenti comma cessa in ogni caso col compimento del 14° anno di età di ciascun figlio e decade nel caso in cui l'alunno sospenda la frequenza alle scuole o non riporti nell'anno scolastico la promozione alla classe superiore, salvo che ciò sia dipeso da causa di malattia.

Il rimborso di cui sopra avverrà a presentazione del documento di abbonamento.

Art. 2.

PERMESSI SINDACALI

Ai lavoratori che in rappresentanza della categoria, sono membri di organi direttivi delle Organizzazioni sindacali dei lavoratori, sia centrali che locali, saranno concessi brevi permessi non retribuiti per il disimpegno delle loro funzioni, quando l'assenza dal lavoro

venga espressamente richiesta per iscritto dalle Organizzazioni predette e non ostino impedimenti di ordine tecnico aziendale.

Le qualifiche sopra menzionate e le variazioni relative dovranno essere comunicate per iscritto all'azienda cui il lavoratore appartiene, dalle Organizzazioni sindacali predette tramite le Associazioni territoriali degli industriali.

Art. 3.

ASPETTATIVE PER CARICHE SINDACALI

Al lavoratore che dimostri di essere chiamato a ricoprire cariche sindacali è concessa un'aspettativa per la durata della carica fino ad un massimo di due anni.

Durante l'aspettiva non compete retribuzione alcuna, mentre decorre l'anzianità ai soli fini dell'indennità di licenziamento e non agli effetti della gratifica natalizia, del godimento delle ferie, ecc.

Art. 4.

MENSE AZIENDALI

Per le mense aziendali si fa riferimento alle situazioni contrattuali o di fatto esistenti, salvo eventuali accordi locali, per quanto riguarda la sostituzione delle mense esistenti, con particolari indennità e la partecipazione dei lavoratori al costo delle mense in atto.

Art. 5.

CESSIONE, TRASFORMAZIONE E TRAPASSO DI AZIENDA

La cessione, il trapasso e la trasformazione in qualsiasi modo dell'azienda non risolve di diritto il rapporto di lavoro ed in tale caso il personale conserva nei confronti del nuovo titolare i diritti acquisiti e gli obblighi derivanti dal presente contratto collettivo di lavoro.

In caso di fallimento seguito da licenziamento del lavoratore, o di cessazione dell'azienda, il lavoratore conserva, nei confronti della gestione liquidatrice, il diritto al preavviso ed alla indennità di anzianità, nonchè alle altre eventuali spettanze derivanti dal presente contratto.

Art. 6.

CERTIFICATO DI LAVORO

Il datore di lavoro all'atto della cessazione del rapporto, oltre a registrare sul libretto di lavoro del lavoratore gli estremi del rapporto intercorso, metterà a disposizione del lavoratore che ne farà richiesta un certificato contenente l'indicazione del periodo di servizio prestato, delle mansioni svolte e della categoria nella quale il lavoratore stesso è stato inquadrato.

Art. 7.

RESTITUZIONE DOCUMENTI DI LAVORO

Il datore di lavoro, entro 24 ore dalla liquidazione delle competenze maturate all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro, metterà a disposizione del lavoratore, il quale ne rilascerà ricevuta, il libretto di lavoro, il certificato di cui al precedente art. 6, le tessere di assicurazione sociale e ogni altro documento di pertinenza dell'interessato.

Art. 8.

RECLAMI E CONTROVERSIE

Qualora nell'interpretazione e nella applicazione del presente contratto o nello svolgimento del rapporto di lavoro sorga controversia, questa dovrà essere sottoposta, per esperimentare il tentativo di conciliazione, alle competenti locali Associazioni sindacali degli industriali e dei lavoratori e, in caso di mancato accordo, prima di adire l'autorità giudiziaria, alle competenti Associazioni sindacali centrali.

Art. 9.

COMMISSIONI INTERNE

I compiti delle Commissioni interne e del Fiduciario dell'azienda sono quelli previsti dagli accordi interconfederali.

Art. 10.

NORME GENERALI

Per quanto non espressamente previsto nel presente contratto valgono le norme degli accordi interconfederali.

Art. 11.

INDENNITÀ SPECIALE - OPERAI - INTERMEDI - IMPIEGATI

In relazione alle richieste avanzate dai lavoratori per la introduzione dei premi di produzione e a rendimento, le parti dopo aver tenuto presente d'altro canto le particolari caratteristiche del settore, convengono la istituzione di una indennità speciale annua nelle seguenti misure:

TABELLA OPERAI

Uomini:		
superiori ai 20 anni:		
Operai specializzati	L.	37.700
Operai qualificati	»	33.800
Manovali specializzati	»	32.000
Manovali comuni	»	30.000
dai 18 ai 20 anni:		
Manovali specializzati	»	29.800
Manovali comuni	»	27.500
dai 16 ai 18 anni:		
Manovali specializzati	»	23.000
Manovali comuni	»	21.400
inferiori ai 16 anni:		
Manovali comuni	»	14.800
Donne:		
superiori ai 18 anni:		
1ª Categoria	»	28.700
2ª Categoria	»	27.700
3ª Categoria	»	26.200
dai 16 ai 18 anni:		
3ª Categoria	»	18.400
inferiori ai 16 anni:		
3ª Categoria	»	14.800

TABELLA EQUIPARATI

	Uomini	*Donne*
1° grado - superiori ai 21 anni	L. 52.500	L. 42.800
2° grado - superiori ai 21 anni	» 39.000	» 30 300

IMPIEGATI

			Uomini	*Donne*
Cat.	1ª	superiori ai 21 anni ..	L. 74.700	L. 72.100
»	2ª	superiori ai 21 anni	» 56.200	» 47.600
»	2ª	inferiori ai 21 anni	» 48.800	» 41.300
»	3ª *A*	superiori ai 21 anni	» 41.800	» 35.700
»	3ª *A*	dai 19 ai 21 anni	» 39.600	» 33.600
»	3ª *A*	dai 18 ai 19 anni	» 35.100	» 27.800
»	3ª *A*	dai 17 ai 18 anni	» 30.200	» 25.500
»	3ª *A*	inferiori ai 17 anni	» 27.900	» 23.600
»	3ª *B*	superiori ai 21 anni ..	» 35.400	» 30.200
»	3ª *B*	dai 19 ai 21 anni	» 33.800	» 28.700
»	3ª *B*	dai 18 ai 19 anni	» 30.400	» 23.700
»	3ª *B*	dai 17 ai 18 anni	» 25.600	» 21.600
»	3ª *B*	inferiori ai 17 anni ..	» 24.100	» 20.400

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno saranno corrisposti tanti dodicesimi della indennità suddetta per quanti sono i mesi di effettivo servizio prestato presso l'azienda arrotondando ad un mese le frazioni superiori ai quindici giorni.

L'indennità in parola verrà corrisposta in quattro rate trimestrali pagabili al 31 marzo, 30 giugno, 30 settembre e 31 dicembre di ciascun anno. In casi particolari ed a richiesta dei singoli dipendenti, la Ditta anticiperà degli acconti sulla parte di indennità già maturata.

Nel caso di assenze dal lavoro per qualsiasi ragione, qualora nel corso di un mese di calendario esse superino le quattordici giornate per gli operai e le sedici per gli impiegati, sarà dedotto dalla quota trimestrale un importo corrispondente alle assenze stesse.

L'importo da detrarre verrà calcolato dividendo un dodicesimo della quota annua per ventisei.

Sono assorbibili le somme eventualmente corrisposte dalle aziende, qualunque siano state le modalità ed il titolo, nel corso del primo trimestre 1953 nei limiti della parte eccedente i 19/24 dell'indennità speciale annua prevista nel presente articolo.

Pertanto l'indennità stessa per il 1953 sarà corrisposta per i 19/24 delle somme previste nella tabella, salvo che per i casi di cui al comma precedente.

Detta indennità non è suscettibile di alcuna variazione in rapporto ad eventuali variazioni in più o in meno degli elementi costituenti la retribuzione.

Questa indennità speciale verrà computata per tutti gli istituti contrattuali, fatta eccezione per quello relativo alle maggiorazioni di cui all'art. 12 Parte I Operai, all'art. 10 Parte II Intermedi e all'art. 11 Parte III Impiegati.

Limitatamente ai fini del calcolo per tali istituti l'importo annuo dell'indennità sarà diviso per 2504 per ottenere la corrispondente indennità oraria.

Art. 12.

DECORRENZA E DURATA

Il presente contratto entra in vigore a partire dal periodo di paga in corso alla data del 18 marzo 1958 ed avrà la durata fino al 28 febbraio 1960.

Sarà tacitamente rinnovato di anno in anno se non verrà disdettato tre mesi prima della scadenza con lettera R. R.

PARTE V

ACCORDO AGGIUNTIVO AL CONTRATTO COLLETTIVO DI LAVORO PER GLI ADDETTI ALL'INDUSTRIA DELLE ACQUE E BEVANDE GASSATE DELLE REGIONI DELL'ALTA ITALIA

Art. 1.

INDENNITÀ DISAGIO FREDDO

A quei lavoratori che svolgono normalmente la loro attività in celle frigorifere, per il tempo effettivo da essi trascorso in detti ambieti, sarà concessa una indennità denominata « indennità disagio freddo » pari al 6% del salario contrattuale base e della contingenza del manovale comune. Agli effetti del computo giornaliero della permanenza negli ambienti freddi di cui sopra verranno sommati i singoli periodi.

Dal computo totale la frazione ai 30 minuti verrà esclusa, mentre verrà arrotondata ad ora la frazione superiore ai 30 minuti.

Art. 2.

INDUMENTI DA LAVORO

Agli operai sotto specificati addetti a lavorazioni comportanti un particolare disagio verranno forniti i seguenti indumenti protettivi:

a) zoccoli di legno o calzature equivalenti a tutti coloro che lavorano (uomini e donne) normalmente in ambienti con pavimenti bagnati;

b) grembiule e cuffia alle donne e tuta o indumento equivalente agli uomini, quando il personale deve adempiere a lavori in locali od alla presenza di macchine che possano accelerare la normale usura di indumenti;

c) per il personale addetto alla distribuzione, le eventuali situazioni di fatto esistenti in ciascuna azienda in materia di indumenti da lavoro verranno sancite, salvo eventuali perfezionamenti, mediante accordi in sede aziendale.

Analogamente si opererà per quanto riguarda eventuali situazioni di fatto in ordine a indumenti da lavoro diversi da quelli previsti ai punti *a*) e *b*).

Art. 3.

OPERAI ADDETTI A LAVORI DISCONTINUI O A MANSIONI DI SEMPLICE ATTESA O CUSTODIA

E' da considerarsi lavoro discontinuo lo svolgimento di mansioni non aventi carattere di continuità.

Comunque per tali mansioni e per quelle di semplice attesa o custodia si fa riferimento alla tabella indicata dalla legge 15 marzo 1923 n. 692.

Tenuto conto delle particolari caratteristiche dell'Industria si conviene che agli operai addetti a lavori discontinui o di semplice attesa o custodia venga corrisposta la paga base oraria minima contrattuale della categoria di appartenenza degli operai moltiplicata per 8, 9 e 10 a seconda degli orari effettivamente prestati di 8, 9 e 10 ore giornaliere.

Qualora con lo svolgimento di più mansioni discontinue venissero annullati i tempi intermedi di sosta costituenti la condizione determinante la mansione discontinua, l'orario di lavoro dell'operaio addettovi rientra nelle limitazioni di legge previste in otto ore giornaliere o 48 settimanali di cui all'art. 9 del presente contratto.

Agli effetti della contingenza sarà riconosciuta la corresponsione della intera quota giornaliera per le prime otto ore di prestazione e di mezza quota oraria per ogni ora eccedente le otto ore fino al limite dell'orario normale di cui all'art. 9 del Contratto operai ferma rimanendo la corresponsione dell'intera quota oraria. maggiorata della relativa percentuale, per il lavoro straordinario.

Il beneficio di cui al precedente comma non compete agli addetti alla distribuzione nel caso in cui ai medesimi sia già riservato aziendalmente un particolare trattamento economico giornaliero.

In ogni caso tale trattamento non deve essere inferiore al predetto beneficio contrattuale.

Le indennità di cui al precedente comma non verranno corrisposte nel caso in cui si verificasse la condizione prevista dal comma 4 del presente articolo.

Art. 4.

CATEGORIE OPERAI

Tenuto conto della diversità di situazioni tecnico-produttive esistenti nelle varie aziende del settore, si conviene di demandare agli Organi Aziendali con l'assistenza delle Organizzazioni periferiche il compito di determinare, aziendalmente, le qualifiche degli operai addetti alle fabbriche di acque e bevande gassate.

Eventuali controversie che dovessero sorgere in tale materia, saranno deferite e risolte dalle Associazioni stipulanti.

Art. 5.

GENERI IN NATURA

Qualora nelle fabbriche di acque e bevande gassate esista la consuetudine di concedere gratuitamente o a prezzo ridotto bevande ai dipendenti, si conviene che le situazioni di fatto esistenti in ciascuna azienda vengano sancite.

Art. 6.

COTTIMO

Le parti, pur riconoscendo che nell'industria delle acque e bevande gassate non si effettua lavoro a cottimo, concordano comunque, per il caso in cui la questione dovesse sorgere, di fare riferimento all'accordo interconfederale in materia, il cui testo viene riportato in calce.

La percentuale prevista dal detto accordo viene fissata all'8% della paga base contrattuale.

Concordato Interconfederale del 6 dicembre 1945: COTTIMO.

Allo scopo di conseguire l'incremento della produzione è ammesso il lavoro a cottimo sia collettivo che individuale, secondo le possibilità tecniche e gli accordi intervenuti o che possono intervenire tra le parti direttamente interessate.

Il guadagno minimo del complesso dei lavoratori lavoranti a cottimo in un medesimo reparto, nei periodi normalmente considerati, non dovrà risultare inferiore il 10 per cento oltre i minimi di paga di cui al presente accordo.

Nel caso in cui un operaio, lavorando a cottimo non riesca a conseguire il minimo previsto dal precedente comma, per ragioni indipendenti dalla sua capacità o volontà, la retribuzione gli verrà integrata fino al raggiungimento di detto minimo.

Per i cottimi di lunga durata il conteggio del guadagno verrà fatto a cottimo ultimato ripartendo il guadagno complessivo in parti uguali nel periodi normali di paga di cui al secondo comma ed al lavoratore, saranno concessi acconti, sul presumibile guadagno, non inferiori alla paga base maggiorata della percentuale minima di cottimo.

Qualora l'operaio passi dal lavoro a cottimo a quello ad economia non avrà diritto al mantenimento dell'utile di cottimo.

Art. 7.

DECORRENZA

Il presente accordo entra in vigore a partire dal periodo di paga in corso alla data del 18 marzo 1958 ed avrà la durata fino al 28 febbraio 1960.

Sarà tacitamente rinnovato di anno in anno se non verrà disdettato tre mesi prima della scadenza con lettera R. R.

TABELLA I

TABELLE DELLE RETRIBUZIONI MINIME PER I LAVORATORI ADDETTI ALL'INDUSTRIA DELLE ACQUE E BEVANDE GASSATE

(Decorrenza dal periodo di paga in corso alla data del 18 marzo 1958)

IMPIEGATI - UOMINI

Stipendio minimo mensile

ZONE	1ª Categoria	2ª Categoria		3ª Categoria A							3ª Categoria B						
	Super. 21 anni	Super. 21 anni	Infer. 21 anni	Super. 21 anni	20-21 anni	19-20 anni	18-19 anni	17-18 anni	16-17 anni	Infer. 16 anni	Super. 21 anni	20-21 anni	19-20 anni	18-19 anni	17-18 anni	16-17 anni	Infer. 16 anni
ZONA 0:																	
Milano	76.450	57.650	50.000	42.900	41.200	39.650	36.400	31.350	29.050	23.900	36.400	34.800	33.750	31.000	26.700	25.100	20.050
Torino	74.800	56.350	48.900	42.000	40.300	38.750	35.550	30.650	28.400	23.450	35.550	34.000	33.000	30.850	26.150	24.600	19.600
Genova (a)	74.100	55.850	48.500	41.600	40.000	38.400	35.250	30.400	28.150	23.250	35.250	33.700	32.750	30.600	25.900	24.400	19.450
ZONA I:																	
Como	73.750	55.600	48.300	41.450	39.800	38.200	35.100	30.250	28.050	23.150	35.100	31.500	32.550	30.500	25.750	24.300	19.400
situazione extra Varese	74.600	56.200	48.800	41.850	40.250	38.650	35.500	30.550	28.350	23.400	35.500	31.900	32.950	30.800	26.050	24.550	19.600
ZONA II																	
Aosta, Bolzano, Cremona, Novara, Pavia	71.100	53.000	46.500	39.950	38.400	36.800	33.850	29.150	27.000	22.250	33.850	33.300	31.400	29.400	24.850	23.400	18.650
situazioni extra:																	
Crema	75.750	57.050	49.500	42.500	40.850	39.200	36.000	31.050	28.700	23.700	36.000	34.450	33.400	31.300	26.500	24.900	19.850
Sondrio	73.300	55.300	47.950	41.150	39.600	38.000	34.900	30.100	27.900	23.000	34.900	33.300	32.300	30.300	25.600	24.150	19.250
Trieste	71.600	54.000	46.900	40.200	38.650	37.150	34.050	29.400	27.200	22.450	34.050	33.550	31.600	29.600	25.000	23.550	18.750
Verbania	72.350	54.500	47.300	40.600	39.000	37.450	34.450	29.650	27.450	22.650	34.450	33.900	31.900	29.850	25.300	23.750	19.000
ZONA III																	
Bergamo, Brescia, Gorizia, Imperia, Monfalcone, Savona, Trento, Venezia, Vercelli	69.750	52.550	45.650	39.150	37.600	36.200	33.200	28.550	26.550	21.900	33.200	31.700	30.750	28.850	24.400	23.000	18.300
situazione extra Biella	74.600	56.200	48.800	41.850	40.250	38.650	35.500	30.550	28.350	23.400	35.500	3[illegible].000	32.950	30.800	26.100	24.550	19.600
ZONA IV																	
La Spezia, Maova, Padova, Ravenna, Verona, Vicenza	68.900	51.800	44.900	38.550	37.000	35.550	32.700	28.150	26.100	21.500	32.000	31.200	30.250	28.300	23.900	22.550	17.950
ZONA V																	
Alessandria, Belluno, Bologna, Modena, Parma, Piacenza, R. Emilia	68.050	50.850	44.100	37.600	36.200	34.700	31.900	27.450	25.450	21.050	31.850	30.450	29.550	27.750	23.400	22.050	17.600
ZONA VI:																	
Forlì, Udine	66.700	50.050	43.450	37.150	35.650	34.250	31.500	27.100	25.100	20.800	31.400	30.000	29.100	27.250	23.050	21.700	17.350
ZONA VII:																	
Asti, Cuneo, Ferrara, Rovigo, Treviso	66.300	49.450	42.900	36.400	35.000	33.600	30.800	26.600	24.650	20.300	30.750	29.400	28.500	26.750	22.600	21.300	16.950

(a) Cifre comprensive dell'ex quota integrativa della contingenza vigente nella Provincia.

TABELLA XI

IMPIEGATI - DONNE

Stipendio minimo mensile

ZONE	1ª CATEGORIA	2ª CATEGORIA		3ª CATEGORIA A							3ª CATEGORIA B						
	Super. 21 anni	Super. 21 anni	Infer. 21 anni	Super. 21 anni	20–21 anni	19–20 anni	18–19 anni	17–18 anni	16–17 anni	Infer. 16 anni	Super. 21 anni	20–21 anni	19–20 anni	18–19 anni	17–18 anni	16–17 anni	Infer. 16 anni
ZONA 0:																	
Milano	76.450	49.550	42.600	36.900	34.850	31.350	29.000	26 650	24.750	22.100	31.350	29.900	28.050	24.750	22.550	21.400	18 750
Torino	74.800	48.600	41.700	36.150	34.050	30.650	28.350	26 050	24.250	21.650	30.600	29.300	27.350	24.250	22.050	20.950	18 350
Genova (a)	74.100	48.050	41.350	35.750	33.750	30.400	28.100	25 850	24.000	21.400	30.350	29.000	27.150	24.000	21.000	20.800	18 200
ZONA I:																	
Como	73.750	47.800	41.150	35.600	33.600	30.250	28.000	25 650	23.850	21.300	30.200	28.850	27.050	23.850	21.800	20.700	18 150
situazione extra:																	
Varese	74.600	48.350	41.600	36.000	33.050	30.550	28.250	26 000	24.200	21.550	30.550	29.150	27.300	24.200	22.000	20.900	18 300
ZONA II:																	
Aosta, Bolzano, Cremona, Novara, Pavia	71.100	46.050	39.700	34.300	32.400	29.150	26.950	24 750	23.050	20.550	29.100	27.850	26.050	23.050	21.000	19.900	17 450
situazioni extra:																	
Crema	75.750	49.050	42.250	36.550	34.500	31.050	28.650	26 400	24.500	21.900	31.000	29.600	27.800	24.500	22.300	21.200	18 550
Sondrio	73.800	47.500	40.900	35.400	33.400	30.100	27.850	25 500	23.700	21.200	30.050	28.650	26.850	23.700	21.650	20.550	18 050
Trieste	71.600	46.450	39.950	34.600	32.600	29.400	27.150	24 950	23.200	20.750	29.350	28.050	26.250	23.200	21.150	20.050	17 600
Verbania	72.350	46.900	40.300	34.950	32.950	29.650	27.400	25 200	23.400	20.900	29.600	28.300	26.550	23.400	21.350	20.250	17 750
ZONA III:																	
Bergamo, Brescia, Gorizia, Imperia, Monfalcone, Savona, Trento, Venezia, Vercelli	69.750	45.200	38.900	33.700	31.750	28.550	26.450	24 300	22.600	20.150	28.550	27.250	25.550	22.600	20.600	19.550	17 100
situazione extra:																	
Biella	74.600	48.400	41.600	36.050	33.050	30.550	28.300	26 000	24.200	21.550	30.550	29.150	27.300	24.200	22.000	20.900	18 300
ZONA IV:																	
La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna, Verona, Vicenza	68.900	44.500	38.250	33.150	31.300	28.150	26.050	23 850	22.200	19.850	28.100	26.800	25.100	22.150	20.200	19.250	16 850
ZONA V:																	
Alessandria, Belluno, Bologna, Modena, Parma, Piacenza, R. Emilia	68.050	43.700	37.600	32.300	30.500	27.450	25.400	23 350	21.700	19.400	27.400	26.200	24.550	21.700	19.800	18.750	16 450
ZONA VI:																	
Forlì, Udine	66.700	43.050	37.000	31.950	30.150	27.100	25.050	23 050	21.400	19.100	27.000	25.850	24.200	21.350	19.500	18.500	16 200
ZONA VII:																	
Asti, Cuneo, Ferrara, Rovigo, Treviso	66.300	42.550	36.600	31.350	29.550	26.600	24.600	22 550	21.000	18.700	26.500	25.300	23.700	20.950	19.100	18.150	15.900

(a) Cifre comprensive dell'ex quota integrativa della contingenza vigente nella Provincia

TABELLA III

CATEGORIE SPECIALI O INTERMEDIE

Paga minima mensile

ZONE	UOMINI – 1ª Categoria – Superiore 21 anni	UOMINI – 1ª Categoria – Inferiore 21 anni	UOMINI – 2ª Categoria – Superiore 21 anni	UOMINI – 2ª Categoria – 20-21 anni	UOMINI – 2ª Categoria – 19-20 anni	UOMINI – 2ª Categoria – 18-19 anni	DONNE – 1ª Categoria – Superiore 21 anni	DONNE – 1ª Categoria – Inferiore 21 anni	DONNE – 2ª Categoria – Superiore 21 anni	DONNE – 2ª Categoria – 20-21 anni	DONNE – 2ª Categoria – 19-20 anni	DONNE – 2ª Categoria – 18-19 anni
ZONA 0												
Milano	55.900	49.450	42.500	40.300	39.200	36.350	48.150	41.700	36.600	34.700	30.900	28.850
Torino	54.650	48.350	41.600	39.400	38.400	35.500	47.150	40.800	35.750	33.950	30.300	28.200
Genova (a)	54.200	47.900	41.200	39.050	38.050	35.200	46.600	40.400	35.450	33.650	30.050	27.950
ZONA I:												
Como	53.950	47.650	41.000	38.900	37.850	35.050	46.350	40.250	35.300	33.450	29.850	27.850
situazione extra												
Varese	54.550	48.250	41.500	39.300	38.250	35.400	46.950	40.650	35.650	33.850	30.200	28.150
ZONA II:												
Aosta, Bolzano, Cremona, Novara, Pavia	52.000	45.950	39.600	37.500	36.500	33.800	44.750	38.800	34.000	32.250	28.800	26.800
situazioni extra												
Crema	55.400	48.950	42.100	39.950	38.850	35.950	47.600	41.300	36.250	34.300	30.650	28.500
Sondrio	53.600	47.400	40.800	38.650	37.600	34.850	46.100	40 000	35.100	33.250	29.700	27.700
Trieste	52.350	46.300	39.850	37.750	36.750	34.000	45.050	39.050	34.250	32.500	29.000	27.000
Verbania	52.900	46.800	40.200	38.150	37.050	34.300	45.450	39.400	34.600	32.850	29.300	27.250
ZONA III:												
Bergamo, Brescia, Gorizia, Imperia, Monfalcone, Savona, Trento, Venezia, Vercelli	51.000	45.100	38.800	36.750	35.750	33.150	43.850	38.050	33.350	31.650	28.250	26.300
situazione extra												
Biella	54.550	48.250	41.500	39.300	38.250	35.450	46.950	40.650	35.650	33.850	30.200	28.150
ZONA IV												
La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna, Verona, Vicenza	50.050	44.200	38.050	36.050	35.100	32.500	43.050	37.350	32.750	31.050	27.750	25.750
ZONA V												
Alessandria, Belluno, Bologna, Modena, Parma, Piacenza, R. Emilia	48.550	42.900	36.900	35.050	34.050	31.550	41.750	36.250	31.750	30.150	26.900	25.000
ZONA VI												
Forlì, Udine	48.050	42.500	36.550	34.650	33.750	31.250	41.350	35.850	31.450	29.800	26.650	24.800
ZONA VII												
Asti, Cuneo, Ferrara, Rovigo, Treviso	46.950	41.500	35.700	33.850	32.950	30.500	40.350	35.050	30.700	29.150	26.000	24.250

(a) Cifre comprensive dell'**ex** quota integrativa della contingenza vigente nella Provincia.

TABELLA IV

OPERAI - UOMINI

Paga minima oraria

ZONE	OPERAIO SPECIALIZZATO			OPERAIO QUALIFICATO				MANOVALE SPECIALIZZATO				MANOVALE COMUNE			
	superiore 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	superiore 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	inferiore 16 anni	superiore 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	inferiore 16 anni	superiore 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	inferiore 16 anni
ZONA 0:															
Milano	192,40	187,05	165,60	172,75	167,70	147,30	121,80	163,55	152,65	120,50	94,90	153,45	143,30	113,25	78,70
Torino	188,20	182,90	161,95	169 —	164,05	144,05	119,20	160 —	149,30	117,85	92,85	150,10	140,20	110,80	77 —
Genova (a)	186,50	181,30	160,50	167,40	162,55	142,80	118,10	158,55	148 —	116,80	91,95	148,75	138,95	109,75	76,35
ZONA I:															
Como	185,70	180,50	159,80	166,75	161,85	142,10	117,60	157,80	147,35	116,25	91,55	148,05	138,30	109,30	76 —
situazione extra:															
Varese	187,70	182,50	161,50	168,55	163,60	143,75	118,90	159,55	148,95	117,55	92,55	149,75	139,80	110,50	76,85
ZONA II:															
Aosta, Bolzano, Cremona, Novara, Pavia	178,90	173,95	153,95	160,65	155,05	130,95	113,25	152,10	141,95	112,05	88,20	142,70	133,25	105,35	73,25
situazioni extra:															
Crema	190,50	185,15	163,95	171,10	166,05	145,85	120,65	162 —	151,20	119,30	93,90	151,90	141,90	112,15	78 —
Sondrio	184,55	179,35	158,75	165,70	160,85	141,30	116,85	156,90	146,45	115,55	90,95	147,10	137,45	108,60	75,50
Trieste	180,25	175,25	155,10	161,00	157,15	138,05	114,15	153,30	143,05	112,85	88,85	143,75	134,30	106,10	73,75
Verbania	182,05	176,95	156,60	163,45	158,65	139,35	115,30	154,75	144,45	114 —	89,70	145,15	135,55	107,15	74,50
ZONA III:															
Bergamo, Brescia, Gorizia, Imperia, Monfalcone, Savona Trento, Venezia, Vercelli	175,55	170,65	151,05	157,60	153,—	134,40	111,15	149,20	139,30	109,85	86,55	139,95	130,80	103,35	71,85
situazione extra:															
Biella	187,75	182,55	161,60	168,00	163,65	143,75	118,95	159,60	149 —	117,60	92,55	149,80	139,85	110,55	76,85
ZONA IV:															
La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna, Verona, Vicenza	172,95	168,15	148,85	155 —	150,45	132,15	109,35	146,65	136,85	108 —	85,05	137,25	128,25	101,35	70,50
ZONA V:															
Alessandria, Belluno, Bologna, Modena, Parma, Piacenza, R. Emilia	169,25	164,50	145,60	151,15	146,70	128,85	106,00	142,65	133,10	105,05	82,75	133,25	124,50	98,40	68,40
ZONA VI:															
Forlì, Udine	167,55	162,85	144,15	149,65	145,20	127,55	105,50	141,15	131,75	103,95	81 85	131,90	123,25	97,35	67,70
ZONA VII:															
Asti, Cuneo, Ferrara, Rovigo, Treviso	163,70	159,15	140,90	146,20	141,85	124,60	103,10	137,85	128,60	101,50	79,90	128,40	119,95	94,85	65,95

a) Cifre comprensive dell'ex quota integrativa della contingenza vigente nella Provincia.

TABELLA V - OPERAI

Donne - Paga minima oraria

ZONE	1ª CATEGORIA				2ª CATEGORIA				3ª CATEGORIA			
	superiore 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	inferiore 16 anni	superiore 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	inferiore 16 anni	superiore 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	inferiore 16 anni
ZONA 0:												
Milano	145,15	121,55	114,45	101,25	137,30	115,15	102,10	88,75	128,90	103,50	96,85	77,55
Torino	141,95	118,90	112,00	99,05	134,35	112,60	99,85	86,80	126,10	106,10	94,75	75,85
Genova (a)	140,70	117,80	110,95	98,25	133,15	111,55	98,95	86,00	124,95	105,20	93,90	75,15
ZONA I												
Como,	140,10	117,30	110,50	97,70	132,55	111,05	98,50	85,60	124,35	104,70	93,50	74,80
Situazione extra:												
Varese	141,65	118,60	111,75	98,80	134,05	112,30	99,55	86,55	125,80	105,85	94,50	75,70
ZONA II:												
Aosta, Bolzano, Cremona, Novara, Pavia,	134,95	113,00	106,40	94,15	127,70	107,05	94,95	82,50	119,85	100,90	90,10	72,10
Situazione extra:												
Crema	143,75	120,35	113,40	100,30	136,00	114,00	101,05	87,90	127,65	107,45	95,90	76,80
Sondrio	139,25	116,65	109,75	97,15	131,70	110,40	97,85	85,10	123,60	104,05	92,90	74,40
Trieste	136,00	113,90	107,25	94,95	128,65	107,85	95,60	83,15	120,75	101,65	90,70	72,65
Verbania	137,30	114,95	108,30	95,85	129,90	108,85	96,55	83,95	121,95	102,60	91,60	73,35
ZONA III:												
Bergamo, Brescia, Gorizia, Imperia, Monfalcone, Savona, Trento, Venezia, Vercelli	132,45	110,90	104,45	92,40	125,25	105,00	93,10	80,95	117,60	99,00	88,35	70,75
Situazione extra:												
Biella	141,65	118,65	111,75	98,85	134,10	112,30	99,65	86,60	125,85	105,90	94,50	75,70
ZONA IV:												
La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna, Verona, Vicenza	130,20	109,05	102,70	90,85	123,10	103,20	91,50	79,55	115,35	97,10	86,65	69,35
ZONA V:												
Alessandria, Belluno, Bologna, Modena, Parma, Piacenza, R. Emilia	126,95	106,25	100,15	88,60	119,75	100,35	88,95	77,35	111,05	94,20	84,10	67,35
ZONA VI:												
Forlì, Udine	125,70	105,25	99,10	87,75	118,55	99,35	88,10	76,55	110,80	93,30	83,25	66,65
ZONA VII:												
Asti, Cuneo, Ferrara, Rovigo, Treviso.	122,80	102,75	96,85	89,65	115,70	97,00	86,00	74,75	107,90	90,80	81,05	64,90

(a) Cifre comprensive dell'ex quota integrativa della contingenza vigente nella Provincia.

Visti il contratto, le tabelle e l'allegato che precedono.

Il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:
SULLO

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 ottobre 1960, n. 1394.

Norme sul trattamento economico e normativo degli operai dipendenti dalle imprese per le confezioni in serie.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Visto il contratto collettivo nazionale di lavoro 30 settembre 1959 da valere per gli operai dell'industria delle confezioni in serie, stipulato tra l'Associazione Italiana degli Industriali dell'Abbigliamento, con la assistenza della Confederazione Generale dell'Industria Italiana, e la Federazione Italiana Lavoratori Abbigliamento, con l'assistenza della Confederazione Generale Italiana del Lavoro, la Federazione Unitaria Italiana Lavoratori Abbigliamento, con l'assistenza della Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori, l'Unione Italiana Lavoratori Abbigliamento, con l'assistenza dell'Unione Italiana del Lavoro; e, in pari data, tra l'Associazione Italiana degli Industriali dell'Abbigliamento, con l'assistenza della Confederazione Generale dell'Industria Italiana, e la Federazione Nazionale Lavoratori dell'Abbigliamento, con l'assistenza della Confederazione Italiana Sindacati Nazionali Lavoratori;

Visto l'art. 5 del contratto collettivo nazionale di lavoro 1° luglio 1948, allegato al predetto contratto;

Visto l'accordo integrativo salariale nazionale 30 settembre 1959, e relative tabelle, per gli operai dell'industria delle confezioni in serie, stipulato tra l'Associazione Italiana degli Industriali dell'Abbigliamento e la Federazione Italiana Lavoratori Abbigliamento, la Federazione Unitaria Italiana Lavoratori Abbigliamento, l'Unione Italiana Lavoratori Abbigliamento;

Visto l'accordo 22 luglio 1947 per le mense aziendali, stipulato tra l'Associazione Italiana degli Industriali dell'Abbigliamento e la Federazione Italiana dei Lavoratori dell'Abbigliamento; al quale ha aderito, in data 1° settembre 1950, la Confederazione Italiana Sindacati Nazionali Lavoratori;

Vista la pubblicazione negli appositi Bollettini, n. 51 dell'11 marzo 1960 e n. 98 del 18 luglio 1960, degli atti sopra indicati, depositati presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per le attività per le quali sono stati stipulati il contratto collettivo nazionale di lavoro 30 settembre 1959, l'accordo integrativo salariale nazionale di pari data, relativi agli operai dell'industria delle confezioni in serie, e l'accordo 22 luglio 1947 per le mense aziendali, sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole del contratto e degli accordi anzidetti, annessi al presente decreto, nonchè alle clausole, dal suddetto contratto richiamate ed allo stesso allegate, del contratto 1° luglio 1948, indicato nel preambolo.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti gli operai dipendenti dalle imprese per le confezioni in serie.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 2 ottobre 1960

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Il Guardasigilli: GONELLA

Registrato alla Corte dei conti, addì 12 novembre 1960
Atti del Governo, registro n. 131, *foglio n.* 48. — VILLA

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO 30 SETTEMBRE 1959 DA VALERE PER GLI OPERAI DELL'INDUSTRIA DELLE CONFEZIONI IN SERIE

Addì 30 settembre 1959 in Milano presso la sede dell'ASSOCIAZIONE ITALIANA DEGLI INDUSTRIALI DELL'ABBIGLIAMENTO

tra

l'ASSOCIAZIONE ITALIANA DEGLI INDUSTRIALI DELL'ABBIGLIAMENTO, rappresentata dal suo Presidente *Giulio Goehring* assistito dai Segretari *Giuliano Moreschi* e *Italo Gagliardi* e dai signori: dott. *Max Vita* (ditta Valstar), dott. *Silvio Rivetti* (Gruppo Finanziario Tessile), comm. *Enzo Lambertenghi* (ditta Caesar), ragioniere *Carlo Giraudi* (ditta Abital), *Giancarlo Pasini* (ditta Tescosa), dott. *Emilio Crespi* (ditta Apem); con l'intervento, in rappresentanza delle associazioni territoriali, dei signori: dott. *Giuseppe Fabbris* (ditta Marzotto) e rag. *Camillo Bertollo* per l'Associazione Industriali della provincia di Vicenza, rag. *Edgardo Bianchi* (ditta L. Bianchi) per l'Associazione Industriali della provincia di Mantova, dott. ing. *Carlo Beltrame* (ditta G. Beltrame) per l'Associazione Industriali della provincia di Trieste, *Bruno Pancaldi* (ditta Pancaldi) e dott. *Tullio Meccarini* per l'Associazione Industriali della provincia di Bologna, *Aldo Perolari* (ditta Perolari) e avv. *Arrigo Leidi*, e dottore *Dino Gandini* per l'Unione Industriali della provincia di Bergamo, dott. *Dino Stefani* per l'Ufficio di Collegamento fra le Associazioni Industriali delle Venezie, avv. *Piero Rossi* per l'Associazione Industriale Lombarda, avv. *Carlo Pistoia* per l'Unione Industriale della provincia di Torino, dott. *Pio Carlo Falletti* per l'Associazione degli Industriali della provincia di Firenze, dott. *Alessandro Viola* per l'Associazione degli Industriali della provincia di Varese, dott. *Mario Jory* per l'Associazione degli Industriali di Monza e della Brianza, dott. *Vincenzo Gnudi* per l'Associazione degli Industriali della provincia di Modena, con l'assistenza della CONFEDERAZIONE GENERALE DELL'INDUSTRIA ITALIANA, nella persona del dott. *Mario Binaghi*

e

la FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI ABBIGLIAMENTO (F.I.L.A.), rappresentata dal suo Segretario Generale, sig. *Remo Savio* e dai Segretari Nazionali, on. *Giuseppina Palumbo* e Sig. *Carlo Poliotti;* con l'intervento, in rappresentanza dei sindacati provinciali, dei signori: *Angelo Massoni, Arsiero Blasi, Franco Guazzoni, Giovanni Buttè, Giorgio Pacini, Maria Guerra, Anita Malavasi, Ario Mantovani, Berto Alberti, Nello Randi, Sergio Marchesini, L. Mariotto, Egle Caminola, Isabella Milanesi, Vittorina Dal Monte, Gaetano Gaetani, Lidia Luperi, S. Gotti;* con l'assistenza della CONFEDERAZIONE GENERALE ITALIANA DEL LAVORO (C.G.I.L.), rappresentata dal suo Segretario Generale on. *Agostino Novella*

e

la FEDERAZIONE UNITARIA ITALIANA LAVORATORI ABBIGLIAMENTO (F.U.I.L.A.), rappresentata dal suo Segretario Generale cav. uff. *Sillio Ascari* e dai Segretari Nazionali: cav. *Giuseppe Fossati* e *Carlo Faverio*, e dai signori cav. *Maria Gherra* e dott. *Loris Boldrini;* con l'intervento, in rappresentanza dei sindacati provinciali, dei signori: *Mario Zenoni, Enrico De Carli, Eugenio Ballini, Maria Offredi, Michelangelo Lamera, Franco Stangalino, Giacomo Scaratti, Luigi Landoni, Olivo Gonzo, Franco Manzella, Francesco Guidolin, Elio Angelozzi, Lidia Cantamessa, Vincenzo Russo, Carmelita Landi, Vincenzo Del Pietro, Antonio Fontana, Eugenio Guarnieri;* con l'assistenza della CONFEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI LAVORATORI (C.I.S.L.) nelle persone del suo Segretario Generale Aggiunto dott. *Dionigi Coppo* e del Segretario Sindacale dott. *Paolo Cavezzali,*

e

l'UNIONE ITALIANA LAVORATORI ABBIGLIAMENTO (U.I.L.A.), rappresentata dal suo Segretario Nazionale Responsabile sig. *Adolfo Di Marino* e dai Segretari Nazionali signori *Erminio Fantinelli* e *Gaetano De Jesu;* con l'intervento, in rappresentanza dei sindacati provinciali, dei signori: *Lorenzo Porta, Mario Borgianni, Mario Longhi, Augusto Sciarini, Pietro Cavallero, Mario Vanin, Lauretta Bennici, Giuseppe Della Bella, Ettore Seghi, Aida Colombini, Luigi Errico;* con l'assistenza dell'UNIONE ITALIANA DEL LAVORO (U.I.L.) nelle persone del suo Segretario Generale *Italo Viglianesi* e del Segretario Sindacale *Raffaele Vanni*;

Addì 30 settembre 1959 in Milano presso la sede dell'ASSOCIAZIONE ITALIANA DEGLI INDUSTRIALI DELL'ABBIGLIAMENTO

tra

l'ASSOCIAZIONE ITALIANA DEGLI INDUSTRIALI DELL'ABBIGLIAMENTO, rappresentata dal suo Presidente *Giulio Goehring* assistito dai Segretari *Giuliano Moreschi* e *Italo Gagliardi* e dai signori: dott. *Max Vita* (ditta Valstar), dott. *Silvio Rivetti* (Gruppo Finanziario Tessile), comm. *Enzo Lambertenghi* (ditta Caesar), ragioniere *Carlo Giraudi* (ditta Abital), *Giancarlo Pasini* (ditta Tescosa), dott. *Emilio Crespi* (ditta Apem); con l'intervento, in rappresentanza delle associazioni territoriali, dei signori: dott. *Giuseppe Fabbris* (ditta Marzotto) e rag. *Camillo Bertollo* per l'Associazione Industriali della provincia di Vicenza, rag. *Edgardo Bianchi* (ditta L. Bianchi) per l'Associazione Industriali della provincia di Mantova, dott. ing. *Carlo*

Beltrame (ditta G. Beltrame) per l'Associazione Industriali della provincia di Trieste, *Bruno Pancaldi* (ditta Pancaldi) e dott. *Tullio Meccarini* per l'Associazione Industriali della provincia di Bologna, *Aldo Perolari* (ditta Perolari) e avv. *Arrigo Leidi* e dottore *Dino Gandini* per l'Unione Industriali della provincia di Bergamo, dott. *Dino Stefani* per l'Ufficio di Collegamento fra le Associazioni Industriali delle Venezie, avv. *Piero Rossi* per l'Associazione Industriale Lombarda, avv. *Carlo Pistoia* per l'Unione Industriali della provincia di Torino, dott. *Pio Carlo Falletti* per l'Associazione degli Industriali della provincia di Firenze, dott. *Alessandro Viola* per l'Associazione degli Industriali della provincia di Varese, dott. *Mario Jory* per l'Associazione degli Industriali di Monza e della Brianza, dott. *Vincenzo Gnudi* per l'Associazione degli Industriali della provincia di Modena, con l'assistenza della CONFEDERAZIONE GENERALE DELL'INDUSTRIA ITALIANA, nella persona del dott. *Mario Binaghi*

e

la FEDERAZIONE NAZIONALE LAVORATORI DELL'ABBIGLIAMENTO rappresentata dal suo Segretario Nazionale *Giulio Pierucci*; con l'assistenza della CONFEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI NAZIONALI LAVORATORI (C.I.S.N.A.L.) rappresentata dal Delegato per l'Alta Italia *Bruno Scheggi*,

è stato stipulato il presente contratto collettivo nazionale di lavoro da valere in tutto il territorio nazionale per gli operai dipendenti dalle aziende industriali che eseguono le seguenti lavorazioni:

a) Confezione in serie di abiti, cappotti, soprabiti, impermeabili e altri indumenti in genere, per uomo, ragazzi e bambine (civili, da lavoro, militari, ecclesiastici, per Enti e Organizzazioni, sia se fabbricati in tessuto che in materie plastiche e varie).

b) Confezione in serie meccanizzate di abiti, soprabiti e impermeabili per donna, ragazze e bambine.

c) Confezione in serie a mano di abiti, soprabiti e mantelli per donne, ragazze e bambine.

d) Confezione in serie di biancheria per uomo.

e) Confezione in serie di biancheria per donna, ragazze, bambine e neonati, biancheria domestica e fazzoletti, rammendatura di abiti e biancheria, preparazione di ricami a mano e a macchina per abiti, biancheria, ecc., pieghettatura e lavorazioni affini.

f) Confezione di cravatte.

g) Confezione di busti, reggicalze, reggipetto, panciere, cinture elastiche, bretelle, giarrettiere e lavorazioni affini.

h) Confezione di sottoascelle, bavaglini e lavorazioni affini.

i) Confezione di ombrelli.

l) Lavorazione di piume, fiori artificiali, ventagli ed articoli affini.

m) Confezione di bandiere, gagliardetti, fregi e lavorazioni affini, compresi i tappeti e le foderine per interno di automobili.

n) Confezione di qualsiasi oggetto in stoffa o tessuto a maglia o in qualsiasi altra materia (uose, ghette, biancheria da letto, passamontagna, assorbenti igienici e accessori sportivi e affini in tessuto).

Art. 1.

ASSUNZIONE E DOCUMENTI DI LAVORO

L'assunzione al lavoro degli operai deve essere fatta in conformità alle vigenti norme di legge sul collocamento.

L'assunzione verrà comunicata all'interessato, normalmente per iscritto, e dovrà specificare:

a) la data dell'assunzione;

b) la categoria alla quale l'assunto viene assegnato e la paga relativa;

c) la località in cui il lavoro viene prestato.

Il nuovo assunto è tenuto a presentare alla direzione dell'azienda i seguenti documenti:

1) carta d'identità o documento equipollente;

2) libretto di lavoro;

3) tessera per l'assicurazione sociale obbligatoria in quanto ne sia in possesso;

4) libretto per l'assistenza di malattia in quanto ne sia in possesso.

Il datore di lavoro nel caso di mancanza o di irregolarità dei documenti di cui ai punti n. 3 e 4 è tenuto a regolarizzare la posizione del lavoratore dal giorno dell'assunzione, ferma restando la responsabilità del precedente datore di lavoro circa le eventuali irregolarità;

5) titoli di preparazione professione con specifico riferimento al rapporto di lavoro;

6) certificato penale rilasciato da non più di tre mesi ove l'azienda lo richieda;

7) eventuali documenti necessari per fruire degli assegni familiari.

Dei documenti che trattiene, l'azienda rilascerà ricevuta all'interessato.

Il nuovo assunto ha l'obbligo di comunicare alla azienda che lo impiega il proprio domicilio, e, ove intervengano, i mutamenti successivi.

La Direzione, nell'assumerlo, lo metterà in grado di conoscere l'esistenza ed il contenuto del presente contratto e di eventuali regolamenti interni.

I membri delle Commissioni interne od il Delegato di fabbrica dovranno essere provveduti di una copia del contratto a cura e spese del datore di lavoro.

All'atto della cessazione del rapporto di lavoro la ditta è tenuta a restituire al lavoratore tutti i documenti di lavoro debitamente aggiornati.

In caso d'impedimento, detta restituzione dovrà avvenire entro i cinque giorni successivi ed intanto la azienda rilascerà all'operaio interessato una dichiarazione che possa servire all'operaio stesso per contrarre eventuale nuovo rapporto di lavoro.

Art. 2.

AMMISSIONE E LAVORO DELLE DONNE E DEI FANCIULLI

Per l'assunzione al lavoro delle donne e dei fanciulli valgono le norme di legge.

Per l'assunzione al lavoro dei fanciulli vale il limite minimo di 14 anni.

Per il lavoro delle donne e dei fanciulli valgono le norme della legge 26 aprile 1934, n. 653 e successive, nonchè le disposizioni contenute nel R. D. 7 agosto 1936, n. 1720, relative alle operazioni inerenti alla

manipolazione di colori, vernici e solventi pericolosi alla salute, qualora ricorrano gli estremi dell'applicazione della legge stessa.

Art. 3.

VISITA MEDICA

La visita medica preventiva, allo scopo di accertare l'integrità e l'idoneità fisica dell'operaio, potrà essere disposta dalla direzione dell'azienda che si varrà al l'uopo di un medico di sua fiducia.

Art. 4.

PERIODO DI PROVA

L'operaio può essere assunto per un periodo di prova di sei giornate lavorative. Entro questo limite, che potrà con atto scritto, d'accordo fra le parti, essere aumentato a 15 giornate lavorative, sia la direzione dell'azienda come l'operaio assunto avranno la facoltà di rescindere il rapporto di lavoro, senza preavviso e senza indennità alcuna.

Scaduto il periodo di prova, l'operaio si intende assunto definitivamente.

Quando, prima o alla scadenza del periodo di prova, si rescinda il rapporto di lavoro, spetta all'operaio il compenso per il lavoro prestato in base al contratto di lavoro vigente, compenso non inferiore, comunque, al minimo contrattuale previsto per la categoria cui l'operaio è stato assegnato durante il periodo di prova, sempreché non sia stato prestabilito un salario maggiore.

Per l'operaio assunto definitivamente, il periodo di prova entra nel computo complessivo del servizio prestato a tutti gli effetti contrattuali.

Art. 5.

CLASSIFICAZIONE DEGLI OPERAI

Entro 6 mesi dalla firma del presente accordo le parti si incontreranno al fine di classificare eventuali nuove mansioni discendenti da nuove tecniche produttive nonchè di provvedere alla ricognizione delle classificazioni già stabilite in contratto onde accertarne la rispondenza all'attuale situazione tecnico produttiva.

In attesa della nuova regolamentazione si intendono qui integralmente confermate e richiamate le classificazioni di cui al contratto 1° luglio 1948. (V. allegato n. 1).

Art. 6.

MUTAMENTO DI MANSIONI

L'operaio percepisce la retribuzione stabilita per la categoria alla quale è stato assegnato od il miglior trattamento salariale attribuitogli.

Se la direzione dell'azienda lo adibisce a mansioni di categoria inferiore, è tenuta a conservargli la retribuzione della sua categoria od il miglior trattamento di cui al comma 1). Se gli affida invece temporaneamente mansioni della categoria superiore dovrà corrispondere il compenso stabilito per la categoria stessa.

L'utilizzazione dell'operaio ai lavori della categoria superiore per un periodo che superi i tre mesi, ove non sia giustificata dalla necessità di sostituire altro lavoratore assente per malattia, infortunio, permesso, comporta di diritto il trasferimento alla categoria superiore.

Quando l'operaio sia contemporaneamente e con carattere di continuità adibito a mansioni di categorie diverse, percepirà la paga fissata per la categoria superiore. Avvenendo che le mansioni della sua categoria siano nettamente prevalenti rispetto a quelle della categoria superiore ed abbiano, queste, carattere saltuario sarà corrisposta una retribuzione intermedia conservando all'operaio ogni preesistente paga di fatto o di merito.

Art. 7.

DISCIPLINA DELL'APPRENDISTATO

E' considerato « apprendista » il lavoratore che, assunto da una azienda in età compresa fra i 14 ed i 20 anni, compia un lavoro od un complesso di lavori che costituiscano una graduale preparazione per passare, alla fine del periodo di apprendistato, alla categoria degli operai qualificati.

a) La durata massima del periodo di apprendistato è quella fissata, per singolo settore, dall'art. 5 del presente contratto.

b) La durata massima di cui è detto più sopra sarà ridotta di 2/3 per i licenziati di scuole tecniche e industriali ad indirizzo didattico specifico rispetto all'attività che l'apprendista è chiamato a svolgere; della metà per chi sia in possesso di licenza di una scuola secondaria di avviamento professionale, sempre ad indirizzo didattico corrispondente all'attività dell'apprendista.

c) L'assunzione al lavoro dell'apprendista può essere fatta per un periodo iniziale di prova della durata di sei giornate lavorative, con la reciproca facoltà di rescindere, entro tale termine, senza preavviso nè indennità, il rapporto di lavoro.

Il periodo di prova può essere prorogato a 15 giornate lavorative, con atto scritto.

d) Il servizio prestato, antecedentemente all'assunzione, presso altre aziende dello stesso ramo, sarà interamente computato ai fini indicati nel capoverso *a*) purché esista analogia di mansioni e non siano trascorsi più di 16 mesi tra la fine di un periodo e l'inizio del successivo.

e) All'uopo, nel libretto di lavoro dell'interessato e nei certificati relativi al servizio prestato, saranno indicati a cura del datore di lavoro periodi di tirocinio e gli scatti di paga conseguiti.

f) Quando, trascorsi almeno 45 giorni dall'assunzione, l'apprendista sia dall'azienda adibito ad altri lavori, per i quali sia pure necessario un periodo di tirocinio, tutto il primo periodo sarà interamente computato ai fini indicati dal capoverso *a*).

g) L'apprendista, fermo restando quanto prescrivono le leggi in proposito, non potrà essere adibito a lavori faticosi o nocivi, che possano comunque minarne la resistenza fisica, né impiegato in attività diverse da quelle relative alla sua preparazione professionale.

h) Durante il periodo di tirocinio, l'apprendista deve lavorare ed essere retribuito ad economia. Se gli fosse affidato lavoro a cottimo — per un periodo superiore ai 30 giorni — superato il periodo stesso, egli dovrà essere considerato operaio qualificato anche se il periodo di tirocinio non risultasse completato in base ai termini indicati al capoverso *a*).

i) L'apprendista che, raggiunto il 17° anno di età e trascorsa la metà del periodo di tirocinio di cui al capoverso *a*), chieda di essere ammesso e superi una prova tendente ad accertare la sua idoneità, sarà considerato operaio qualificato a tutti gli effetti retributivi e normativi.

L'apprendista che chieda e dimostri di frequentare un corso di istruzione professionale specifico rispetto all'attività che esso svolge, dovrà essere lasciato libero per il tempo necessario, senza che ne risulti diminuita la sua retribuzione. In relazione alla legge 19 gennaio 1955 n. 25 il datore di lavoro deve inoltre accordare all'apprendista, senza operare alcuna trattenuta sulla retribuzione, i permessi necessari perché frequenti i corsi per la formazione professionale: le ore dedicate all'insegnamento complementare, anche se effettuate fuori dall'azienda, sono fissate in ore 3 settimanali e vanno considerate a tutti gli effetti ore lavorative e computate nell'orario di lavoro.

l) Le retribuzioni iniziali (minimi di paga base) sono stabilite dagli accordi integrativi salariali nazionali.

Gli aumenti successivi avvengono per scatti semestrali. Si conviene che l'entità di ogni scatto si otterrà dividendo la differenza tra il minimo della paga base dell'operaio qualificato se uomo e, per le donne, dell'operaia di seconda categoria, ed il minimo della paga dell'apprendista nel primo semestre di tirocinio per il numero dei semestri che compongono il periodo di apprendistato.

m) Per quanto non espressamente previsto dal presente articolo, valgono le norme del presente contratto ferme restando le disposizioni derivanti da accordi interconfederali o dalla legge in quanto prevedano migliori condizioni.

Art. 8.

SCUOLE PROFESSIONALI

L'istituzione di corsi di istruzione professionale od il potenziamento di quelli eventualmente esistenti, allo scopo di preparare maestranze tecnicamente efficienti e di migliorare il loro livello culturale, anche da un punto di vista generale, sono additati alle associazioni territoriali e nazionali di categoria ed anche ai singoli industriali come uno scopo da perseguire con ogni possibile mezzo, per i benefici effetti sociali ed economici che potranno derivarne.

Art. 9.

ORARIO DI LAVORO

La durata normale del lavoro settimanale è determinata dalla legge, con un massimo di otto ore giornaliere, salvo le deroghe previste dalla legge stessa o da norme contrattuali.

La tabella, indicante l'orario di lavoro predeterminato, dovrà essere esposta in luogo visibile a tutti i lavoratori.

Per gli addetti ai lavori discontinui o di semplice attesa o di custodia non connessi o non strettamente attinenti alla produzione, l'orario normale di lavoro è determinato in 60 ore settimanali con un massimo di dieci ore giornaliere, salvo le eccezioni previste dagli accordi interconfederali in materia.

Art. 10.

INIZIO E FINE DEL LAVORO

Al segnale di inizio del lavoro l'operaio dovrà trovarsi al proprio posto pronto a svolgere la sua attività.

Sarà considerato ritardatario chi, al segnale di cui è detto più sopra, risulterà non entrato nello stabilimento. L'operaio che si presenti successivamente e con un ritardo non superiore a mezz'ora, sarà considerato presente agli effetti del computo delle ore, a partire dalla mezz'ora successiva a quella in cui ha avuto inizio il lavoro.

Nessun operaio potrà cessare il lavoro ed abbandonare il proprio posto prima del segnale di cessazione.

La pulizia del posto, delle macchine o degli utensili di lavoro, con le modalità indicate dalla direzione della azienda, sarà fatta normalmente prima dell'anzidetto segnale di cessazione. Ove venisse compiuta oltre lo orario normale di cui all'art. 16 sarà considerata prestazione straordinaria.

Art. 11.

ORARIO SETTIMANALE (POMERIGGIO DEL SABATO)

Normalmente ed ove non ostino ragioni particolari, l'orario di lavoro del sabato di ogni settimana non dovrà protrarsi oltre le ore 14.

Per completare l'orario settimanale potrà farsi luogo al ricupero in normale regime di retribuzione, prolungando l'orario negli altri giorni della settimana.

Art. 12.

SOSPENSIONE ED INTERRUZIONE DEL LAVORO

La sospensione del lavoro, decisa dall'azienda, per un periodo superiore ai quindici giorni, ove tale termine non sia prolungato in seguito ad accordi eventuali tra le organizzazioni locali, darà diritto all'operaio di considerarsi licenziato, col trattamento previsto per i licenziamenti, compresa la indennità sostitutiva del preavviso.

In caso di interruzione, per qualsiasi causa, comprese le cause di forza maggiore, si farà luogo:

a) al pagamento della paga di fatto e della indennità di contingenza per tutte le ore trascorse nello stabilimento, con la facoltà da parte dell'azienda di adibire gli operai a lavori diversi dagli abituali;

b) al pagamento della paga di fatto e della metà della contingenza per la prima giornata di interruzione, nel caso che, pur non essendo trattenuti nello stabilimento, gli operai non siano stati avvertiti in tempo utile, e cioè almeno nel corso della giornata precedente, dell'interruzione.

Nulla compete all'operaio che della interruzione sia stato avvertito tempestivamente, ferme le norme relative ai rimborsi che potranno essere richiesti alla Cassa integrazioni salari.

Sospensioni, interruzioni, permessi, assenze per malattia, infortunio, gravidanza e puerperio non interrompono l'anzianità dell'operaio in ordine ai diritti che dall'anzianità derivano per legge o contrattualmente.

Art. 13.

RECUPERO DELLE ORE PERDUTE

Potranno essere recuperate, in normale regime di retribuzione, le ore di lavoro perdute per cause di forza maggiore, o per temporanee soste dell'attività lavorativa convenute preventivamente, purchè il recupero avvenga nei trenta giorni susseguenti all'interruzione e sia contenuto nel limite massimo di un'ora al giorno.

Art. 14.

RIPOSO SETTIMANALE

Il riposo settimanale cade in domenica, come è stabilito dalla legge. Ogni eventuale deroga a questo principio, purchè sia consentita dalla legge citata, comporta l'obbligo per il datore di lavoro di corrispondere, per il lavoro prestato nella domenica, oltre alla paga normale, la maggiorazione prevista per il lavoro festivo e di concedere all'operaio un'altra giornata di riposo nel corso della settimana.

Le disposizioni concernenti la maggiorazione per il lavoro compiuto in domenica non si applicano agli operai addetti a mansioni discontinue di semplice attesa o di custodia che prestano, legge consentendo, la loro opera in domenica, usufruendo del prescritto riposo in altro giorno della settimana.

Quando gli operai anzidetti lavorassero nel giorno fissato per il riposo, avranno diritto alla maggiorazione in vigore per il lavoro festivo, mentre un altro giorno della stessa settimana sarà fissato per il riposo compensativo.

Art. 15.

GIORNI FESTIVI E TRATTAMENTO ECONOMICO RELATIVO

Sono considerati giorni festivi i seguenti:

a) tutte le domeniche oppure i giorni di riposo compensativo;

b) le festività nazionali stabilite dalle vigenti disposizioni (25 aprile, 1° maggio, 2 giugno, 4 novembre), salvo le modificazioni, sostituzioni ed aggiunte che eventualmente venissero in seguito stabilite;

c) le seguenti ricorrenze:

1) Capodanno - 1° gennaio;
2) Epifania - 6 gennaio;
3) S. Giuseppe - 19 marzo;
4) Giorno dell'Angelo - Lunedì successivo alla Pasqua;
5) Ascensione;
6) Corpus Domini;
7) SS. Pietro e Paolo - 29 giugno;
8) Assunzione - 15 agosto;
9) Ognissanti - 1° novembre;
10) Concezione - 8 dicembre;
11) Natale - 25 dicembre;
12) S. Stefano - 26 dicembre;

d) Santo Patrono della località ove ha sede lo stabilimento.

Per le festività nazionali ed infrasettimanali di cui alle lettere *b*) e *c*) del comma precedente, valgono le norme stabilite dalla legge.

Per la festività del Santo Patrono valgono le norme stabilite dalla legge per le festività infrasettimanali, di cui alla lettera *c*).

La festività del Santo Patrono potrà essere sostituita, di comune accordo fra le organizzazioni sindacali territoriali, tenuto conto delle eventuali consuetudini locali.

Chiarimento a verbale

Le parti si danno atto che, nel caso la festività del Santo Patrono abbia a coincidere con una festività nazionale o infrasettimanale, verrà retribuita ugualmente in aggiunta all'altra.

Art. 16.

LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO E FESTIVO MAGGIORAZIONI

1) E' lavoro straordinario quello effettuato oltre i limiti dell'art. 9 ossia oltre le otto ore giornaliere o le 48 settimanali per i lavoratori a regime normale di orario, ed oltre le dieci ore giornaliere o le sessanta ore settimanali per i lavoratori indicati nel secondo comma dell'articolo stesso.

2) E' considerato lavoro festivo quello effettuato nella domenica, nei giorni di riposo compensativo o nelle festività di cui ai punti *b*), *c*), *d*), contemplate nell'art. 15.

3) E' considerato lavoro notturno quello effettuato tra le 22 e le 6.

Il lavoro straordinario notturno e festivo potrà essere effettuato solo nei casi e nei limiti previsti dalle leggi vigenti in materia. Sono ugualmente richiamate le leggi che vietano il lavoro notturno delle donne e dei fanciulli.

Il lavoratore che dimostri di frequentare scuole serali o festive sarà, a sua richiesta, esonerato dal lavoro straordinario o festivo, ove ne derivi impedimento a frequentare le scuole stesse.

Per il lavoro straordinario, notturno o festivo saranno corrisposte al lavoratore, oltre alla normale retribuzione, le maggiorazioni indicate in appresso:

lavoro straordinario diurno	25 %
lavoro straordinario notturno	40 %
lavoro notturno	25 %
lavoro festivo	40 %
lavoro festivo straord. (oltre le otto ore).	50 %
lavoro festivo notturno	55 %
lavoro festivo notturno straordinario (oltre le otto ore)	65 %

Le percentuali di maggiorazione sopra indicate si calcoleranno:

a) sulla paga base di fatto comprensiva dell'indennità di contingenza per gli operai ad economia;

b) sulla paga base di fatto maggiorata della percentuale contrattuale di cottimo più l'indennità di contingenza, per i lavoratori a cottimo.

Dette percentuali di maggiorazione non sono cumulabili, con ciò intendendosi che la maggiore assorbe la minore.

Art. 17.

LAVORO A COTTIMO

a) Tutti gli operai dovranno essere retribuiti ad economia oppure a cottimo. Ogni qualvolta in conseguenza dell'organizzazione del lavoro nell'azienda un operaio sia vincolato ad un determinato ritmo produttivo o quando la valutazione del lavoro a lui affidato sia il risultato delle misurazioni dei tempi di lavorazione, l'operaio stesso deve essere retribuito a cottimo.

b) Le tariffe di cottimo dovranno consentire all'operaio di normale capacità ed operosità di conseguire un guadagno non inferiore al minimo di paga stabilito per la sua categoria maggiorato del 6,50 %.

Tale condizione si presume adempiuta quando — essendovi più operai retribuiti in base alla medesima tariffa di cottimo — detti operai abbiano realizzato un guadagno medio di cottimo non inferiore al 6.50 %.

Nel caso in cui un operaio che lavori a cottimo non riesca a conseguire il minimo previsto dal precedente comma per cause indipendenti dalla sua capacità e volontà, la retribuzione gli verrà integrata fino al raggiungimento del detto minimo.

c) Prima dell'inizio delle singole lavorazioni, dovranno essere comunicati ai lavoratori interessati, mediante affissione o con altro mezzo di comunicazione scritta:

1) i criteri usati per la determinazione del tempo assegnato;

2) il sistema usato per la determinazione della tariffa.

Parimenti, dovrà essere comunicato agli operai il numero delle operazioni eseguite sia individualmente o collettivamente, riferite ai compensi unitari stabiliti dalle tariffe affinchè ogni lavoratore sia in grado di calcolare la propria retribuzione.

d) Le tariffe di cottimo, nell'interesse dell'azienda come degli operai, divengono definitive dopo un periodo di esperimento la cui durata (avuto riguardo ai caratteri tecnici ed alle eventuali complessità delle lavorazioni), sarà preventivamente stabilita e comunicata agli operai interessati. Tale durata sarà compresa tra i 15 e i 45 giorni.

Quando l'esperimento si prolunghi oltre il 45° giorno dovrà essere garantita a tutti gli operai una retribuzione non inferiore al 90 % del cottimo medio realizzato singolarmente o collettivamente nel trimestre precedente alla adozione delle tariffe provvisorie.

Ove si tratti di lavorazioni ricorrenti, che si ripresentassero cioè ad intervalli, mantenendo però le stesse caratteristiche, il periodo di esperimento sarà uno solo e precisamente quello effettuato la prima volta.

Se siano poste in essere, invece, lavorazioni destinate ad esaurirsi in breve volgere di tempo, il periodo di assestamento non potrà superare il terzo dell'intero periodo di tempo destinato alle operazioni di cui trattasi.

Trascorsi i limiti più sopra indicati, le tariffe di cottimo diverranno definitive e non potranno essere variate se non nel caso in cui siano attuate modifiche anche restando invariati i prodotti mediante l'adozione di nuove macchine e di nuovi metodi nella distribuzione ed organizzazione del lavoro, tali da modificare il rapporto tempo-lavoro in modo apprezzabile.

e) Ove si verifichi che per un periodo di tempo non inferiore a quindici giorni l'applicazione di una o più voci delle vigenti tariffe determini una minore retribuzione rispetto ai livelli raggiunti nel quadrimestre precedente per ragioni indipendenti dalla laboriosità degli operai, l'azienda dovrà ricercare ed eliminare le cause del fatto e, contemporaneamente, determinerà la quota di minor guadagno che dovrà essere riconosciuta agli operai, ad integrazione delle retribuzioni già riscosse.

I provvedimenti di cui sopra non saranno adottati vigendo le tariffe provvisorie durante il periodo di assestamento.

f) L'effettuazione del passaggio dal sistema di cottimo a quello ad economia non dovrà, rimanendo inalterate le condizioni di lavoro e la produzione individuale, portare diminuzione di retribuzione.

g) I datori di lavoro non potranno servirsi di cottimisti che abbiano alle loro dipendenze altri operai da essi direttamente retribuiti. A questo effetto la dipendenza di un operaio da un altro può essere intesa soltanto come rapporto tecnico e disciplinare nell'ambito della azienda.

h) Per guadagno medio orario complessivo di cottimo si intende il totale delle somme pagate per il lavoro a cottimo nel periodo preso in esame diviso per il totale delle ore di lavoro a cottimo compiute nello stesso periodo.

i) Per la risoluzione di qualsiasi contestazione o controversia riguardante il lavoro ad incentivo, sono previsti tre possibili gradi di ricorso:

1) il lavoratore può ricorrere in prima istanza alla direzione della azienda che dovrà rispondere entro 10 giorni;

2) se il lavoratore non si ritenesse soddisfatto potrà ricorrere, attraverso l'organizzazione sindacale, ad una commissione di seconda istanza, composta da rappresentanti del Sindacato Provinciale di categoria, dalla Direzione Aziendale, assistita dall'organizzazione territoriale dei datori di lavoro.

Tale commissione dovrà adottare una decisione entro un periodo massimo di giorni 20.

3) Nel caso che la commissione di seconda istanza ritenesse di non poter emettere una decisione o una delle parti si ritenesse insoddisfatta, la questione sarà demandata ad una commissione paritetica composta da rappresentanti delle Federazioni Nazionali di categoria dei lavoratori e della Associazione Nazionale degli industriali stipulanti il presente contratto.

Le deliberazioni delle commissioni provinciali e nazionale, adottate a maggioranza di voti, diverranno immediatamente vincolanti ed operanti nell'ambito aziendale.

Le decisioni della commissione nazionale di ultima istanza saranno definitive e inappellabili.

Le commissioni di cui ai numeri 2) e 3) avranno per il loro lavoro facoltà di eseguire i sopraluoghi e gli accertamenti necessari ai fini del più completo esame della controversia.

Ove se ne presentasse la necessità, e su richiesta di una delle parti, potrà essere elaborato un regolamento valido a ordinare il preciso funzionamento di questo sistema di risoluzione delle controversie.

Tale regolamento dovrà essere elaborato dalla commissione nazionale di cui al punto 3) ed approvato dalle parti firmatarie del presente contratto.

Art. 18.

CORRESPONSIONE DELLA RETRIBUZIONE CONTESTAZIONI E RECLAMI

Le retribuzioni saranno corrisposte settimanalmente, quindicinalmente o mensilmente, secondo le consuetudini dell'azienda. Quando le retribuzioni siano pagate mensilmente, allo scadere della prima quindicina dovrà essere corrisposta all'operaio a titolo di acconto, una somma corrispondente, all'incirca, al novanta per cento di quanto egli avrebbe percepito se la paga fosse stata eseguita quindicinalmente, salvo conguaglio da eseguirsi allo scadere del mese.

Ogni versamento di retribuzione a titolo definitivo sarà accompagnato dalla busta paga o da un documento equipollente, con l'indicazione del nome e cognome del lavoratore, della qualifica, del periodo di paga cui il versamento va riferito, nonchè dei vari elementi componenti la retribuzione (paga base, cottimo, contingenza, ecc.) e delle eventuali trattenute.

All'operaio dovrà essere dato il modo di controllare, nella quantità e nella qualità, il denaro formante la sua retribuzione. Controllato ch'egli l'abbia, perde il diritto di segnalare a posteriori eventuali differenze a suo danno, a meno che la direzione dell'azienda non abbia la possibilità di accertare che la differenza effettivamente esisteva.

Qualora insorga contestazione circa la misura della retribuzione od il modo di calcolarla, all'operaio sarà corrisposta la parte non contestata, in attesa che la contestazione sia risolta in sede competente.

Lo stesso principio si applica a quella parte della retribuzione che viene corrisposta, nel corso dell'annata, in determinate occasioni (ferie, gratifica natalizia, ecc.).

Errori materiali di conteggio, dai quali risulti alterato, a danno dell'operaio o dell'azienda, l'importo della retribuzione, potranno essere reciprocamente segnalati, per il controllo ed il successivo conguaglio, entro tre mesi a far tempo dal giorno in cui ha avuto luogo il pagamento.

Nel caso in cui l'azienda ritardi il pagamento delle competenze di cui sopra dovute all'operaio oltre i 15 giorni, l'operaio potrà risolvere il rapporto di lavoro con diritto all'intero trattamento di liquidazione come se fosse licenziato, compresa l'indennità di mancato preavviso. In casi particolari il predetto termine di 15 giorni potrà essere prolungato mediante accordo tra le organizzazioni sindacali interessate.

Art. 19.

DONNE ADIBITE A LAVORI MASCHILI

Le parti, considerata la natura del problema e le sue ripercussioni, concordano di seguire un criterio di gradualità nell'attuazione del principio della parità salariale.

Le parti si impegnano di incontrarsi entro 6 mesi dalla data della firma del presente contratto per l'ulteriore esame della questione.

Art. 20.

INDENNITÀ DI ZONA MALARICA

Agli operai che, per ragioni di lavoro, vengono destinati in zone riconosciute malariche, compete una speciale indennità da fissarsi da parte delle rispettive organizzazioni sindacali locali.

Le località da considerarsi malariche sono quelle riconosciute dalle competenti autorità sanitarie, a norma delle vigenti disposizioni di legge.

E' in facoltà del singolo operaio di non aderire al trasferimento in zona malarica e tale rifiuto non può di per sè solo, costituire motivo per la risoluzione del rapporto di lavoro.

Art. 21.

GRATIFICA NATALIZIA

In occasione delle Feste Natalizie l'azienda corrisponderà all'operaio, a titolo di gratifica, un compenso la cui misura è determinata dalle organizzazioni confederali.

Attualmente tale misura corrisponde a duecento ore di salario, in base all'ultima retribuzione globale di fatto percepita dal lavoratore ad economia.

Per i cottimisti, si farà riferimento alla media della retribuzione percepita nelle due quindicine o nelle quattro settimane immediatamente precedenti il Natale.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno la gratifica di cui sopra verrà corrisposta in ragione di un dodicesimo per ogni mese intero trascorso alle dipendenze dell'azienda.

Le frazioni di mese superiori ai quindici giorni contano per un mese intero. Sono escluse dal computo le frazioni inferiori ai quindici giorni.

Art. 22.

FERIE

L'operaio che da almeno dodici mesi consecutivi si trovi alle dipendenze dell'azienda in cui è occupato avrà diritto, ogni anno, ad un periodo di ferie, la cui durata è fissata in appresso, durante il quale egli percepirà la retribuzione globale di fatto, che per i cottimisti risulterà del guadagno medio delle ultime due quindicine o 4 settimane:

a) 12 giorni lavorativi (pari a 96 ore) per tutti coloro che hanno un'anzianità non inferiore ad un anno e non superiore ad otto anni compiuti;

b) 14 giorni lavorativi (pari a 112 ore) per tutti coloro che hanno un'anzianità superiore agli otto anni compiuti e fino a 16 anni;

c) 16 giorni lavorativi (pari a 128 ore) per coloro che hanno un'anzianità superiore.

Quando le ferie siano contemporaneamente concesse a tutti i dipendenti dell'impresa od a scaglioni, a coloro che non avessero compiuto il prescritto anno

di anzianità sarà concesso un periodo di ferie ridotto, in ragione di un giorno (ore 8) per ogni mese di servizio prestato, e retribuito nel modo indicato nel primo capoverso.

Se l'operaio presenti le sue dimissioni o sia, per qualsiasi causa, licenziato dall'impresa, senza avere goduto del periodo di ferie, pure avendone maturato il diritto, avrà titolo al godimento delle ferie stesse che dovranno essere concesse avanti la rescissione del rapporto di lavoro. Ove, nel momento delle dimissioni o del licenziamento, il lavoratore non abbia raggiunto l'anno di anzianità o non sia trascorso un anno dall'ultimo periodo di ferie, saranno concessi in godimento tanti giorni (otto ore) di ferie retribuiti, quanti sono i mesi trascorsi dal giorno dell'assunzione oppure dall'ultimo periodo di ferie effettivamente goduto.

In ambedue i casi indicati al precedente comma, ove vi sia impedimento al godimento delle ferie, è ammessa, a titolo di indennità sostitutiva delle stesse, la corresponsione all'operaio di quanto gli sarebbe spettato se effettivamente avesse goduto delle ferie, in ragione dell'anzianità raggiunta e della paga globale giornaliera di fatto (nella misura di otto ore).

Normalmente l'intero periodo di ferie spettante al lavoratore dovrà essere concesso in una sola volta. L'epoca sarà stabilita tenendo conto delle esigenze dell'azienda e delle necessità degli operai. A chi ne facesse richiesta, qualora l'azienda non disponga per tutti in tale senso, l'importo della retribuzione per il periodo di ferie dovrà essere anticipato.

L'operaio non può rinunciare, nè tacitamente, nè esplicitamente, al godimento delle ferie, tenuto conto degli scopi sociali ed igienici per i quali esse furono istituite.

Parimenti l'impresa non potrà non concedere le ferie, facendo luogo al pagamento di un'indennità sostitutiva, all'infuori dei casi previsti dal comma 4°.

In caso di dimissioni o di licenziamento il periodo di preavviso non può essere considerato periodo di ferie. Lo stesso periodo di preavviso si computa però agli effetti della maturazione delle ferie.

Cadendo una o più festività nazionali o infrasettimanali nel periodo delle ferie, in aggiunta alla retribuzione da corrispondersi per le ferie stesse, sarà riconosciuto al lavoratore quanto indicato per le festività nazionali e infrasettimanali dall'art. 15 « Giorni festivi e trattamento economico relativo ».

Le festività nazionali ed infrasettimanali cadenti nel periodo di ferie non comportano un prolungamento di queste.

Se, durante il periodo di ferie, l'operaio sia richiamato in servizio da una località diversa dalla sua abituale residenza, l'azienda dovrà corrispondergli quanto previsto dalle disposizioni del presente contratto sulle trasferte, sia per il viaggio da compiersi per rientrare in sede, come per il viaggio di ritorno al luogo dove egli trascorreva le ferie.

Art. 23.

CONGEDO MATRIMONIALE

All'operaio che contragga matrimonio competerà un permesso della durata di 10 giorni consecutivi anche non lavorativi. L'assegno che in tale occasione sarà anticipato all'operaio per conto dell'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale in base al contratto interconfederale 31 maggio 1941 ed eventuali aggiornamenti successivi, non sarà comunque inferiore a 60 ore della retribuzione globale di fatto.

Art. 24.

TRATTAMENTO IN CASO DI MALATTIA O DI INFORTUNIO

Ferme restando le norme vigenti in materia di malattia e di infortunio, si conviene che all'operaio non in prova che debba lasciare il lavoro per infortunio o malattia, sarà conservato il posto:

a) per un periodo di mesi 6 se non abbia raggiunta nell'azienda un'anzianità fino a 5 anni compiuti;

b) per un periodo di mesi 8 ove l'anzianità predetta sia superiore a 5 anni compiuti.

Qualora la prosecuzione della malattia o dell'infortunio oltre i termini di cui al comma precedente non consenta all'operaio di riprendere il servizio ed avvenga la risoluzione del rapporto di lavoro, l'operaio avrà diritto all'indennità sostitutiva del preavviso, all'indennità di anzianità, ai ratei maturati delle ferie e della gratifica natalizia ed alle altre sue eventuali spettanze.

Ove ciò non avvenga e l'azienda non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso salva la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso e della indennità di anzianità.

L'operaio che entro 5 giorni dal termine del periodo di malattia o di infortunio non si ripresenti al lavoro, sarà considerato dimissionario.

Per i tubercolotici assistiti in regime assicurativo valgono le norme di legge vigenti in materia. La conservazione del posto oltre i limiti stabiliti dal presente articolo non comporta riconoscimento di anzianità.

Art. 25.

GRAVIDANZA E PUERPERIO

Per la tutela fisica ed economica dell'operaia durante lo stato di gravidanza e puerperio si fa riferimento alle norme di legge e al relativo regolamento.

Art. 26.

SERVIZIO MILITARE

L'interruzione del rapporto di lavoro per adempiere agli obblighi di leva è disciplinata dal D.C.P.S. 13 settembre 1946, n. 303 che considera il rapporto stesso come « sospeso » e riconosce al lavoratore il diritto alla conservazione del posto.

Agli effetti dell'indennità di anzianità il periodo di cui sopra entrerà nel computo del servizio prestato semprechè l'operaio, ripreso il posto nell'azienda a servizio militare compiuto, non si dimetta prima che siano scaduti sei mesi dalla ripresa del servizio presso l'azienda.

Il richiamo alle armi non risolve il rapporto di lavoro ed è regolato dalla legge 3 maggio 1955, n. 370. Oltre alla conservazione del posto ed alla maturazione dell'indennità di anzianità durante l'assenza, l'operaio

usufruirà del trattamento ed avrà diritto alle provvidenze che risulteranno in atto al momento del richiamo.

Art. 27.

DISCIPLINA E OBBLIGHI DISCIPLINARI

L'operaio lavora nel senso tecnico e nel senso disciplinare, alle dipendenze dei suoi superiori, che gli saranno convenientemente indicati. Egli ha il dovere di eseguire con prontezza, con diligenza e con assiduità il lavoro che gli viene affidato e di attenersi alle istruzioni che gli vengono impartite. La urbanità e la correttezza dei modi nei confronti dei superiori e dei compagni di lavoro costituiscono uno stretto suo dovere. Ugualmente corretto deve essere il trattamento dei superiori verso i subordinati.

Art. 28.

COMMISSIONI INTERNE

Per i compiti delle commissioni interne o dei delegati di fabbrica, si fa riferimento alla disciplina interconfederale vigente in materia.

Art. 29.

REGOLAMENTO INTERNO

Nessuna parte del regolamento interno potrà derogare o risultare in contrasto con le norme del presente contratto o con il vigente accordo interconfederale sui compiti delle commissioni interne.

Il regolamento, esposto in modo chiaramente visibile nell'interno della fabbrica, dovrà essere rispettato dalle maestranze.

Art. 30.

PERMESSI DI ENTRATA ED USCITA

Durante l'orario di lavoro l'operaio non potrà lasciare il proprio posto senza motivo legittimo e non potrà uscire dallo stabilimento senza esserne stato autorizzato.

Brevi permessi, da richiedersi normalmente nella prima ora di lavoro, saranno concessi a coloro che ne dimostrino la necessità.

Non è consentito ad alcuno di entrare e trattenersi nello stabilimento nelle ore non destinate al lavoro, ove non ne sia autorizzato da speciale permesso. La stessa disposizione vale in qualsiasi momento per gli operai sospesi o licenziati nelle more del licenziamento.

Art. 31.

ASSENZE

Ogni assenza dal lavoro deve essere giustificata. La giustificazione dovrà essere presentata nel mattino successivo al primo giorno di assenza, ove non esista motivo di impedimento legittimo e dimostrato.

Assenze non giustificate sono passibili di sanzioni disciplinari previste in altra parte del presente contratto.

Trattandosi di assenza per malattia, il lavoratore dovrà darne partecipazione alla direzione dell'azienda entro il secondo giorno, ove non ne sia impedito da legittima causa. La predetta direzione avrà la facoltà di far visitare l'operaio dichiaratosi ammalato da un medico di sua fiducia.

Art. 32.

ASPETTATIVE PER CARICHE PUBBLICHE O SINDACALI

All'operaio che dimostri di essere chiamato a ricoprire cariche pubbliche o sindacali è concessa una aspettativa per la durata della carica fino ad un massimo di due anni complessivamente.

Per il periodo di aspettativa non compete all'operaio compenso alcuno. Il periodo stesso entra nel computo del servizio prestato soltanto agli effetti dell'indennità di anzianità.

Art. 33.

PERMESSI PER CARICHE SINDACALI

Agli operai che siano membri di organi direttivi di organizzazioni sindacali nazionali, provinciali o comunali, saranno concessi brevi permessi per il disimpegno delle loro funzioni, quando l'assenza dal lavoro venga espressamente richiesta per iscritto dalle organizzazioni predette e non ostino impedimenti di ordine tecnico-aziendale o comunque pregiudizievoli all'andamento del lavoro.

Le attribuzioni delle qualifiche sopra menzionate e le variazioni relative dovranno essere comunicate per iscritto dalle organizzazioni predette, tramite le associazioni territoriali degli industriali, all'azienda a cui l'operaio appartiene.

Art. 34.

CONSEGNA E CONSERVAZIONE DELLE MACCHINE DEGLI UTENSILI E DEL MATERIALE

Quanto affidato all'operaio per lo svolgimento del lavoro (macchine, utensili, parti di ricambio, modelli, disegni, ecc.) dovrà essere usato con la cura e gli accorgimenti tecnici necessari ad evitare rotture e deterioramenti. Per garantire la conservazione del predetto materiale l'operaio dovrà disporre di mezzi adatti, in difetto dei quali egli potrà declinare la propria responsabilità, mediante tempestiva dichiarazione alla direzione dell'azienda.

Di rotture, guasti o deterioramenti dovuti a colpa od a negligenza l'operaio potrà essere chiamato a rispondere nei limiti del danno accertato. Parimenti egli risponderà dello smarrimento degli oggetti e del materiale avuto in consegna, sia che lo smarrimento venga constatato durante il rapporto di lavoro oppure nel momento della riconsegna, in caso di dimissioni o licenziamento.

Gli utensili da impiegare nella lavorazione all'interno della fabbrica dovranno essere forniti dal datore di lavoro. Parimenti dovrà essere fornito dal datore di lavoro il materiale da impiegare nella lavorazione stessa (filato cucirino, aghi, spilli, ecc.).

Ove tale materiale, in tutto od in parte, fosse fornito dal prestatore d'opera, il datore di lavoro dovrà effettuarne il rimborso in base al prezzo di mercato.

Nel caso che, avendone ottenuta l'autorizzazione, l'operaio impieghi nell'interno della fabbrica strumenti di sua proprietà, egli dovrà richiedere un documento che, elencando il numero e la specie degli strumenti, gli consenta di asportarli quando non esistesse più la necessità di impiegarli od egli lasciasse il suo posto.

Delle macchine, utensili, strumenti, materiali che gli sono affidati per il suo lavoro, l'operaio non potrà fare uso diverso da quello che gli è indicato per l'esecuzione del lavoro stesso.

A maggior ragione egli non potrà asportarli dallo stabilimento, nè assoggettarli a modifiche ed a trasformazioni non esplicitamente autorizzate.

Espressamente vietati, salve le più gravi sanzioni previste dalle leggi, l'asportazione e l'uso per scopi diversi da quelli insiti nel rapporto di lavoro, di modelli e disegni, anche in copia, ed anche se i diritti dell'azienda non siano specialmente salvaguardati da brevetti o depositi.

Art. 35.

TRATTENUTE PER RISARCIMENTO DANNI

Il danno che comporta risarcimenti, verificatosi per colpa dell'operaio, non appena venuto a conoscenza del datore di lavoro, da questi dovrà essere contestato all'operaio che lo ha causato, con l'indicazione del relativo importo di cui si chiede il risarcimento.

L'ammontare del risarcimento sarà determinato in relazione alla entità del danno arrecato e alle circostanze in cui si è verificato.

Qualora vi sia contestazione da parte dell'operaio, si seguirà la procedura prevista dall'art. 49.

Le trattenute per l'ammontare accertato per risarcimento danni devono essere rateizzate in modo che la retribuzione non subisca riduzione superiore al 12 % del suo importo, salvo il caso di risoluzione del rapporto di lavoro, nella quale ipotesi si seguono le disposizioni di legge in materia.

Art. 36.

IGIENE E SICUREZZA DEL LAVORO

Tanto l'azienda come l'operaio sono tenuti alla osservanza delle norme di legge e delle disposizioni emanate dagli organi competenti relative alla tutela della igiene, alla prevenzione degli infortuni e delle malattie nel campo del lavoro.

A titolo esemplificativo: le macchine devono essere provviste dei necessari dispositivi di protezione; quelle adibite a lavorazione producente polvere, delle bocche di aspirazione; i locali devono essere in normali condizioni di aereazione, pulizia, illuminazione e riscaldamento e assicurare conveniente spazio in relazione al numero degli operai.

Art. 37.

ABITI DA LAVORO

L'operaio deve essere provvisto del proprio indumento o abito da lavoro Se il carattere delle lavorazioni accelera l'usura dell'abito da lavoro o di parte di esso, l'azienda concorrerà in ragione del sessanta per cento alla spesa necessaria per il rinnovamento dell'abito stesso o delle parti logore.

Ove la direzione dell'azienda prescrivesse l'adozione uniforme di un abito da lavoro, dovrà fornirlo gratuitamente la prima volta, successivamente, presentandosi la necessità di rinnovarlo, l'operaio concorrerà in ragione del trenta per cento della spesa effettiva.

L'abito da lavoro fornito dall'azienda rimane di proprietà di essa e non potrà essere usato fuori dello stabilimento se non nei casi previsti dal regolamento eventuale o dalle consuetudini.

Art. 38.

TRASFERTE

I lavoratori che, per ragioni di lavoro, siano inviati fuori dai limiti del Comune in cui ha sede lo stabilimento, avranno diritto al rimborso delle spese di viaggio, vitto ed alloggio, in base a nota documentata e comunque nei limiti della normalità, oppure in misura da convenirsi preventivamente fra le parti.

Art. 39.

TRASFERIMENTI

L'operaio che, per disposizioni dell'azienda, sia trasferito ad un altro stabilimento della stessa ditta, situato in diversa località, ove tale trasferimento renda necessario il mutamento di residenza, avrà diritto al rimborso delle spese di trasloco (mobili, bagagli, ecc.) per sè ed i familiari a carico. Oltre al rimborso dianzi indicato, l'operaio avrà diritto ad una indennità di trasferimento pari a 200 ore di normale retribuzione se capo famiglia, e di 100 ore di normale retribuzione se non debbono seguirlo nel trasferimento congiunti a carico.

Le predette indennità saranno ridotte alla metà quando l'azienda metta a disposizione dell'operaio, nella nuova località, un alloggio in condizioni di abitabilità.

Quando, per causa di trasferimento, l'operaio debba risolvere anticipatamente il contratto d'affitto (purchè quest'ultimo risulti registrato prima della comunicazione del trasferimento) od altri contratti di fornitura di gas, luce, ecc. e per questa risoluzione anticipata debbano essere corrisposti indennizzi, questi saranno a carico dell'azienda.

L'operaio che non accetti il trasferimento ha diritto, qualora ne derivi la risoluzione del rapporto di lavoro, all'indennità di anzianità, al preavviso o alla relativa indennità sostitutiva, ai ratei maturati delle ferie e della gratifica natalizia e alle eventuali altre spettanze.

Art. 40.

PREAVVISO DI LICENZIAMENTO O DI DIMISSIONI

Il licenziamento dell'operaio, non in prova, e le sue dimissioni potranno avere luogo in qualunque giorno della settimana, mediante preavviso di 6 giorni (48 ore).

L'azienda può esonerare dal lavoro l'operaio in qualunque giorno successivo al preavviso, corrisponden-

dogli l'intera retribuzione globale di fatto per le ore lavorative mancanti al compimento del periodo di preavviso.

In caso di dimissioni senza preavviso, l'azienda ha diritto di trattenere sulle competenze dovute all'operaio l'equivalente del preavviso da questi non dato.

Il periodo di preavviso non può coincidere con il periodo delle ferie.

Il periodo di preavviso si computa agli effetti dell'anzianità.

A richiesta dell'operaio, l'azienda concederà permessi per la ricerca di altra occupazione.

Art. 41.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI LICENZIAMENTO

In caso di licenziamento non ai sensi dell'art. 44. all'operaio che abbia raggiunto un anno di anzianità ininterrotta presso l'azienda è dovuta un'indennità nella misura di:

6 giorni (ore 48) per ciascun anno di anzianità fra il 1° ed il 5° anno compiuto;

8 giorni (ore 64) per ciascun anno di anzianità fra il 6° ed il 12° anno compiuto;

10 giorni (ore 80) per ciascun anno di anzianità compiuto oltre il 12° anno.

Le misure dell'indennità di cui al comma precedente dovranno essere conteggiate per l'anzianità maturata a partire dal 1° luglio 1948. Per l'anzianità maturata precedentemente al 1° luglio 1948 saranno liquidate 3 giornate (ore 24) per ciascun anno compiuto.

Trascorso il primo anno di anzianità ininterrotta presso l'azienda, per la liquidazione delle indennità suddette le frazioni di anno si computeranno in dodicesimi per i mesi compiuti di servizio prestato.

Tenuto conto delle particolari esigenze e delle particolari caratteristiche dell'industria che possono dar luogo a prestazioni inferiori ad un anno, all'operaio licenziato, ancorchè non abbia maturato l'anno di anzianità, la indennità verrà liquidata in ragione di un dodicesimo per ogni mese di anzianità, qualora l'operaio stesso abbia raggiunto un mese di anzianità.

L'indennità di cui al presente articolo sarà conteggiata in base alla retribuzione normale di fatto percepita dall'operaio all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro.

Agli effetti del presente articolo si intende per retribuzione normale di fatto il complesso della paga di fatto, più l'indennità di contingenza, più l'eventuale terzo elemento, nonchè il rateo della gratifica natalizia (8 %), più gli incentivi ed i premi di produzione. All'operaio normalmente retribuito a cottimo, la paga di fatto sarà calcolata prendendo per base il guadagno medio di cottimo realizzato nelle ultime quattro settimane, restando comunque assicurato all'operaio stesso, ai fini del presente articolo, il minimo di paga base maggiorato del minimo contrattuale di cottimo di cui all'art. 17.

Nota a verbale

Allo scopo di chiarire l'esatta applicazione del presente articolo nel computo delle giornate di indennità da attribuire all'operaio licenziato, le parti — avendo inteso con la presente pattuizione attenersi al principio di proporzionalità affermato nell'art. 2120 del Codice civile — di comune accordo formulano i seguenti esempi di liquidazione:

1° Esempio: operaio assunto il 1° gennaio 1949, licenziato il 31 dicembre 1965:

anzianità dal 1° gennaio 1949 al 31 dicembre 1953 (dal 1° al 5° anno) - anni 5 × 6 giorni	= 30 giorni
anzianità dal 1° gennaio 1954 al 31 dicembre 1960 - (dal 6° al 12° anno) - anni 7 × 8 giorni	= 56 giorni
anzianità dal 1° gennaio 1961 al 31 dicembre 1965 - (dal 13° anno in poi) anni 5 × 10 giorni	= 50 giorni
totale indennità . .	= 136 giorni

2° Esempio: operaio assunto il 1° luglio 1940, licenziato il 30 giugno 1965:

anzianità dal 1° luglio 1940 al 30 giugno 1948 - (anzianità preced. al 1° luglio 1948) - anni 8 × 3 giorni .	= 24 giorni
anzianità dal 1° luglio 1948 al 30 giugno 1953 - (anzianità dal 1° al 5° anno) - anni 5 × 6 giorni . . .	= 30 giorni
anzianità dal 1° luglio 1953 al 30 giugno 1960 - (anzianità dal 6° al 12° anno) - anni 7 × 8 giorni	= 56 giorni
anzianità dal 1° luglio 1961 al 30 giugno 1965 - (anzianità dal 13° anno in poi) - anni 5 × 10 giorni . . .	= 50 giorni
totale indennità . .	= 160 giorni

Art. 42.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI DIMISSIONI

All'operaio dimissionario, l'indennità di anzianità prevista dall'art. 41 sarà parzialmente od integralmente corrisposta a seconda dell'anzianità raggiunta nell'azienda, nel modo e nelle misure indicate in appresso:

a) 50 per cento per l'anzianità compresa fra i due anni ed i cinque anni compiuti;

b) 75 per cento fra i cinque anni ed i dieci anni compiuti;

c) 100 per cento dopo i dieci anni compiuti.

L'anzidetta indennità sarà integralmente corrisposta indipendentemente dall'anzianità di servizio, agli operai che si dimettano per una delle cause sottoindicate:

1) per avere raggiunto il 60° anno se uomo ed il 55° anno se donna;

2) a seguito di subìto infortunio sul lavoro o malattia professionale;

3) se donna, per contrarre matrimonio, per gravidanza e puerperio;

4) per entrare in ordini religiosi.

Il periodo di apprendistato entrerà nel computo dell'anzianità, agli effetti del trattamento sopra indicato, solo quando sia trascorso un anno dall'ultimazione del periodo stesso.

Art. 43.

INDENNITÀ IN CASO DI MORTE

Intervenendo la morte dell'operaio durante il rapporto di lavoro, tutte le indennità che gli sarebbero normalmente spettate, in caso di licenziamento, compresa l'indennità sostitutiva del preavviso, i ratei maturati delle ferie annuali e della gratifica natalizia e di eventuali altre spettanze, saranno versati al coniuge, ai figli od ai parenti secondo le vigenti norme di legge.

Art. 44.

PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Quando la condotta del lavoratore, nell'interno della fabbrica, risulti censurabile dal punto di vista disciplinare, saranno, in diversa misura, a seconda della gravità dell'infrazione, adottati nei suoi confronti provvedimenti che avranno, in un primo tempo, lo scopo di richiamarlo al compimento dei suoi doveri e, successivamente, ove l'ammonizione risultasse inefficace, lo scopo essenziale di ripristinare, con la sanzione punitiva e con l'esempio che da essa deriva, l'ordine disciplinare nella sua sostanza e nella sua forma.

I provvedimenti che si indicano in appresso, costituiscono soltanto una obiettiva indicazione, nel senso di garantire, nell'adozione della sanzione punitiva, un rapporto quanto più possibile definito tra sanzione e mancanza.

1) L'ammonizione verbale, che potrà avere, a seconda dei casi, carattere di appunto o di rimprovero, interverrà quando nell'osservanza degli orari, nel contegno verso i superiori ed i compagni di lavoro, nella diligenza del lavoratore, siano riscontrate lacune non imputabili a deliberata volontà di mancare al proprio dovere. All'ammonizione scritta, che avrà più specifico carattere ammonitorio, si ricorrerà quando le mancanze, anche se lievi, tenderanno a ripetersi e sia quindi necessario preavvisare in forma meno labile del rimprovero verbale, più gravi sanzioni.

2) Ove l'ammonizione verbale o scritta non abbia sortito l'effetto voluto o la mancanza abbia tale carattere da far ritenere il rimprovero inadeguato, potranno essere inflitte al lavoratore o una multa, fino ad un importo equivalente a due ore di paga compresa la indennità di contingenza, oppure nei casi di maggiore gravità o di recidiva, la sospensione dal lavoro per un massimo di tre giorni.

A titolo di indicazione, si stabilisce che la multa o la sospensione potranno essere inflitte al lavoratore che:

a) non si presenti al lavoro e non giustifichi l'assenza;

b) che, senza legittima giustificazione, ritardi lo inizio del lavoro, o lo sospenda o ne anticipi la cessazione od abbandoni il proprio posto di lavoro, non avendone ottenuta autorizzazione dal diretto superiore;

c) che per negligenza, esegua male il lavoro affidatogli;

d) che, nell'interno della fabbrica, esegua lavoro per suo conto, senza tuttavia recare grave pregiudizio all'azienda per la poca entità del lavoro stesso e del materiale eventualmente impiegato;

e) che, per disattenzione, provochi danni alle macchine od al materiale o determini sprechi oppure ritardi l'esecuzione del lavoro o ne pregiudichi la riuscita;

f) che, a conoscenza di guasti alle macchine o di irregolarità nell'andamento del lavoro, non ne avverta il proprio superiore diretto;

g) che, nel proprio interesse o di un compagno di lavoro, escluso ogni preventivo concerto con altri, alteri i sistemi di controllo predisposti dall'azienda (medaglie, schede, scritturazioni) allo scopo di accertare la presenza dei lavoratori ed il rispetto dell'orario;

h) che contravvenga al divieto di fumare nell'interno dello stabilimento, ove tale divieto esista e sia reso noto con appositi cartelli.

L'importo delle multe dovrà essere devoluto alle istituzioni assistenziali dell'azienda o, in mancanza di queste, all'Istituto di Assicurazione Malattia Lavoratori.

3) La particolare gravità o la recidività delle mancanze, potrà, infine, determinare il licenziamento del lavoratore, nei casi meno gravi con la perdita dell'indennità di preavviso ma non dell'indennità di anzianità, e nei casi più gravi di ambedue le citate indennità.

Si conviene che costituiscono legittimo motivo di licenziamento con la perdita dell'indennità di preavviso ma non dell'indennità di anzianità, le mancanze di cui in appresso:

a) assenze ingiustificate per oltre cinque giorni consecutivi, oppure assenze ripetute per cinque volte in un anno, nei giorni susseguenti a quelli festivi od alle ferie;

b) abbandono del proprio posto di lavoro o grave negligenza nell'esecuzione di lavori o di ordini, che implichino pregiudizio all'incolumità delle persone od alla sicurezza degli impianti;

c) litigi di particolare gravità o seguiti da vie di fatto, entro il recinto dello stabilimento, quando mostrino o confermino una tendenza agli atti violenti;

d) condanna a pena detentiva, comminata con sentenza passata in giudicato, per azione non connessa col rapporto di lavoro;

e) in generale, la recidività ostinata nelle mancanze che abbiano già dato luogo alle sanzioni previste dal capitolo precedente (multe o sospensioni), o, comunque, abbiano arrecato un danno rilevante alla azienda.

Al licenziamento con perdita dell'indennità di preavviso e di anzianità si farà luogo:

a) in caso di furto, di trafugamento di materiali, di modelli, di disegni, purchè il fatto sia provato, anche se non esista danno rilevante e non sia intervenuta l'autorità giudiziaria. Limitatamente ai modelli

ed ai disegni si terrà conto dell'elemento costituito dalla loro originalità;

b) quando il lavoratore non sospeso accetti di produrre o contribuisca a produrre per conto di terze persone fuori dallo stabilimento, articoli o parti di essi, analoghi a quelli prodotti nell'azienda;

c) quando, lavorando solo o in comunione con altri operai, nell'interno dello stabilimento, per proprio tornaconto, ed introducendo od asportando materiali anche di sua proprietà, abbia, per il carattere continuativo di questa attività e per la estensione della stessa, recato rilevante nocumento all'azienda;

d) in caso di insubordinazione nei confronti dell'impresa o degli elementi da essa delegati, quando non vi siano ragioni largamente attenuanti o l'insubordinazione, per la poca gravità degli atti o per la pronta e sincera resipiscenza dell'insubordinato, non abbia nuociuto alla disciplina della fabbrica.

e) in generale, quando la gravità della mancanza o delle mancanze, l'esistenza del dolo o del danno rilevante, rendano impossibile, per colpa esclusiva del lavoratore, la prosecuzione del rapporto e risulti moralmente giustificato, per il complesso dei fatti e delle circostanze, la decadenza del diritto alle indennità di preavviso e di anzianità.

Art. 45.

TRASFORMAZIONE, TRAPASSO E CESSIONE DELL'AZIENDA

La trasformazione della forma costitutiva dell'azienda, la cessione, il trapasso ad altri proprietari, a qualsiasi titolo, il trasferimento in altra sede della stessa, non risolvono il rapporto di lavoro nè mutano, nè modificano lo stato di diritto, disciplinato dalle leggi e dai vigenti contratti di lavoro, e dai concordati interconfederali, esistente fra il datore di lavoro e gli operai alle sue dipendenze. Gli obblighi che incombono al primo si intendono trasferiti automaticamente al cessionario, ove la cessazione del rapporto di lavoro per mutuo accordo non sia intervenuta in precedenza a cura degli aventi obblighi, fatte salve, comunque, le ragioni degli aventi diritto.

Ove la risoluzione del rapporto di lavoro sia determinata da dissesto o fallimento o cessazione d'attività dell'azienda, il prestatore d'opera conserva integri i suoi diritti derivanti dal presente contratto e dalle disposizioni generali maturati nel momento della cessazione dell'attività aziendale, con i privilegi stabiliti dalla legge, e tutti gli obblighi del datore di lavoro s'intendono trasferiti alle eventuali gestioni liquidatrici o al curatore del fallimento.

All'operaio competono tutte le indennità del contratto, compresa l'indennità sostitutiva del preavviso.

Art. 46.

LAVORI DISCONTINUI

L'indennità giornaliera di contingenza stabilita dagli appositi accordi provinciali è ragguagliata, per gli operai addetti a lavori discontinui od a mansioni di semplice attesa o custodia, ad un orario di dieci ore od a quel maggiore orario previsto dal 3° comma dell'art. 9 (orario di lavoro).

Tuttavia, allorquando tali operai effettuino un orario giornaliero non inferiore ad otto ore, la indennità di contingenza sarà corrisposta nella intera misura giornaliera.

Per retribuire il lavoro straordinario prestato oltre le 10 ore giornaliere, per gli operai in questione deve essere adottata, come quota oraria dell'indennità di contingenza, un ottavo della misura giornaliera dell'indennità stessa.

Per gli addetti ai lavori discontinui o a mansioni di semplice attesa o di custodia (autisti, motoscafisti, guardiani diurni e notturni, fattorini, custodi, ecc.), assunti per un orario giornaliero di 9 o di 10 ore, l'ora o le due ore effettuate oltre le 8 giornaliere saranno retribuite con la paga oraria prevista dai minimi tabellari ridotta al 50%. Per il lavoro straordinario compiuto oltre l'ottava, la nona e la decima ora (a seconda dell'orario di lavoro per il quale l'operaio è stato assunto) valgono le norme e le percentuali di maggiorazione stabilite contrattualmente.

Restano ferme le condizioni migliori in atto.

Art. 47.

LAVORO A DOMICILIO

§ 1 - *Definizione del lavorante a domicilio*

Per la definizione del lavorante a domicilio si fa riferimento a quanto disposto in proposito dalla legge 13 marzo 1958, n. 264 ed al relativo regolamento.

§ 2 - *Libretto personale di controllo*

Il lavorante a domicilio, oltre al libretto di lavoro di cui alla legge 1° gennaio 1935, n. 112, deve essere ~~munito, a cura dell'imprenditore, di uno speciale li~~bretto di controllo, conforme al modello ministeriale.

A richiesta del committente l'operaio comunicherà al datore di lavoro quando ne ricorra la circostanza se e per quali altri datori di lavoro egli presti contemporaneamente la sua opera e ciò ai fini degli adempimenti per le assicurazioni sociali.

§ 3 - *Responsabilità del lavorante a domicilio*

Il lavorante a domicilio assume nei confronti del datore di lavoro la responsabilità di tutto il materiale che riceve in consegna, nonchè quella per la esatta e tempestiva esecuzione e riconsegna del lavoro, in conformità alle istruzioni ricevute.

§ 4 - *Retribuzioni*

a) I lavoranti a domicilio dovranno godere del trattamento economico salariale, previsto dal presente contratto e dai successivi, per gli operai interni, ciascuno in ragione della categoria o della qualifica prevista dai contratti stessi.

b) Il trattamento di cui sopra si concreterà in una tariffa di cottimo pieno costituita dai medesimi elementi che compongono la retribuzione degli operai interni e cioè: paga base, percentuale di maggiorazione per il lavoro a cottimo, indennità di contingenza, nella misura fissata per i lavoranti di età superiore a venti anni, eventuali terzi elementi e indennità accessorie.

Indennità di contingenza, eventuali terzi elementi e indennità accessorie dovranno essere tradotti in quote orarie sulla base di otto ore giornaliere.

c) Base del computo per la determinazione delle tariffe di cottimo pieno di cui sopra, sarà la misurazione tecnica del tempo normalmente necessario ad un lavorante di normale capacità per eseguire l'operazione od il gruppo di operazioni ad esso richieste.

L'anzidetta tariffa di cottimo risulterà così dalla moltiplicazione delle quote orarie di cui al punto *b*) per i tempi accertati nel modo dianzi indicato.

d) Tutti gli aggiornamenti determinati, in aumento o diminuzione, dal variare della paga base, delle eventuali indennità accessorie e della indennità di contingenza, faranno luogo automaticamente e con la stessa decorrenza, all'aggiornamento delle tariffe di cottimo di cui al capoverso *c*).

e) La compilazione e l'approvazione delle tariffe ed il loro aggiornamento, in esecuzione degli accordi di cui sopra, si intendono devolute alle associazioni territoriali dei datori di lavoro e dei prestatori d'opera, tenendo presenti i particolari caratteri e le varie produzioni.

§ 5 *Maggiorazione della retribuzione*

a) Ad ogni periodo di paga, oppure in coincidenza con le ferie o con le festività natalizie, sarà corrisposta al lavorante a domicilio - a titolo di indennità sostitutiva della gratifica natalizia, delle ferie annuali e delle festività nazionali ed infrasettimanali — una maggiorazione del 19 % da computarsi sull'ammontare complessivo della retribuzione globale percepita dal lavorante stesso nel corso del periodo considerato.

b) Con le stesse modalità ed in coincidenza con le ferie annuali oppure con la gratifica natalizia, sarà corrisposta al lavorante a domicilio, in conformità con la legge, un'indennità sostitutiva dell'indennità di anzianità nella misura del 2 % dell'ammontare complessivo della retribuzione globale percepita.

§ 6 - *Lavoro notturno e festivo*

I lavori consegnati al lavorante a domicilio la sera di una vigilia di una festività e da riconsegnarsi al mattino susseguente alla festività stessa, nonchè i lavori consegnati alla sera e da riconsegnarsi al mattino successivo e che impegnano l'attività lavorativa del lavorante a domicilio anche nelle ore comprese fra le 22 e le 6 o in giorno festivo, saranno retribuiti, limitatamente alle ore per cui si renda indispensabile una prestazione in periodi notturni o festivi, con le corrispondenti maggiorazioni previste per i lavoranti interni.

§ 7 - *Pagamento della retribuzione*

Il pagamento della retribuzione sarà effettuato all'atto della riconsegna del lavoro e secondo le consuetudini in vigore presso le singole aziende e non contrastanti con le norme del contratto per gli operai interni.

§ 8 - *Fornitura materiale*

Normalmente tutto il materiale, anche accessorio, necessario per le lavorazioni richieste, deve essere fornito dal datore di lavoro.

E' tuttavia riconosciuta alle parti la facoltà di concordare, in base ai prezzi correnti, la misura del rimborso spettante al lavoratore per quella parte del materiale accessorio che, in deroga alle disposizioni di cui sopra, egli dovesse impiegare senza averlo ricevuto dal datore di lavoro.

§ 9 - *Norme generali*

Per tutto quanto non è espressamente disposto nella presente regolamentazione del lavoro a domicilio, valgono le norme di legge e quelle stabilite dal presente contratto per gli operai interni della categoria, in quanto compatibili con le specialità del rapporto.

In particolare si richiama che ai lavoranti a domicilio si applicano le disposizioni relative alle assicurazioni sociali previste dalla legge 13 marzo 1958, n. 264.

Art. 48.

CERTIFICATO DI LAVORO

L'azienda rilascerà all'operaio all'atto della cessazione del rapporto di lavoro, qualunque ne sia la causa e semprechè non sia obbligatorio il libretto di lavoro, un certificato indicante esclusivamente il tempo durante il quale è stato occupato alle dipendenze della azienda stessa e le mansioni da esso esercitate.

Art. 49.

RECLAMI E CONTROVERSIE

A prescindere dalle funzioni e dagli interventi delle commissioni interne o dei delegati d'impresa, previsti dagli accordi interconfederali, controversie individuali ed i reclami che ne conseguissero, da parte di uno o più operai, saranno risolti nell'ambito aziendale secondo le norme stabilite dalla direzione dell'azienda e le vigenti consuetudini. Non intervenendo un accordo, la controversia sarà sottoposta all'esame delle rispettive associazioni territoriali per l'esperimento del tentativo di amichevole composizione.

Le controversie di carattere collettivo che insorgessero circa l'interpretazione e la pratica applicazione dei contratti di lavoro, saranno deferite alle organizzazioni sindacali, in sede provinciale od in sede nazionale a seconda della natura della controversia, per la loro definizione.

Art. 50.

NORME GENERALI

Le disposizioni del presente contratto, nell'ambito di ogni istituto, sono correlative ed inscindibili fra loro.

Ferma la inscindibilità di cui sopra, le parti, col presente contratto, non intendono sostituire le condizioni personali più favorevoli in atto, che dovranno di conseguenza essere mantenute.

Per quanto non risulti regolato dal presente contratto, si applicano le norme di legge e gli accordi interconfederali.

Art. 51.

DECORRENZA E DURATA

Il presente contratto entra in vigore a decorrere dal 1° ottobre 1959 ed avrà validità per 2 anni e cioè fino al 30 settembre 1961.

Si intenderà automaticamente rinnovato dopo la sua scadenza di anno in anno qualora una delle parti non lo abbia disdetto con lettera raccomandata e con ricevuta di ritorno almeno due mesi prima della scadenza.

ALLEGATO N. 1

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO 1° LUGLIO 1918

(*Omissis*).

Art. 5.

CLASSIFICAZIONE DEGLI OPERAI

Gli operai delle aziende industriali comprese nella sfera di applicazione del presente contratto di cui alla premessa sono suddivisi nelle categorie specificate in appresso:

Confezione in serie di abiti, soprabiti, cappotti, impermeabili e altri indumenti in genere, per uomo, ragazzi e bambini

(civili, da lavoro, militari, ecclesiastici, per Enti ed Organizzazioni, sia se fabbricati in tessuto che in materie plastiche e varie):

Uomini

Sarti finiti e tallonai.

1ª *Categoria* - Operai che tagliano sul segnato o riproducono con lo spolvero il segno del cliché dal modello - Stiratori a mano e a macchina del capo completo o dei quarti - Collaudatori - Verificatori.

2ª *Categoria* - Stiratori a mano e a macchina di cuciture e giunte.

Donne

1ª *Categoria* - Operaie che tagliano sul segnato o riproducono con lo spolvero il segno del cliché dal modello - Tagliatrici di fodere.

Macchiniste finite e operaie che cuciono l'intero capo o le parti principali di esso: montatura colli - attaccatura maniche, fianchi, confezione completa delle tasche - attaccatura tasche - impuntura davanti, confezione dietro - passare impuntura davanti - cucire a macchina giro maniche - imbastire maniche, incatenare giro maniche - confezionare collo completo - assieme fianchi - segnare occhielli - imbastire paramanture - occhielli a mano e a macchina con martello a trancia non automatico - stiratrici a macchina o a mano del capo completo o dei quarti - cucitura a mano della coronatura e impuntura dei colli e dei davanti, attaccatura del collo - preparatrici dei capi in corso di lavorazione - pantalonaie - filettaie del capo completo, oppure delle tasche o assieme - tallonaie - rammendatrici - verificatrici - rifilatura davanti e collo - cucitura diritto filo davanti - punto invisibile - collaudatrici.

2ª *Categoria* - Stiratrici a mano delle cuciture e giunte. (Per questa lavorazione verrà concessa una maggiorazione sul minimo contrattuale, in misura pari al 70 % della differenza fra la prima e la seconda categoria) — Operaie che non eseguono le operazioni proprie alla 1ª categoria — Addette al magazzino per lavori semplici.

APPRENDISTI

Sesso ed età di assunzione	*Durata massima dell'apprendistato*
Uomini	
Assunti in età fra i 14 ed i 16 anni	Anni 2 ½
» » » » » 16 ed i 18 anni	Anni 2
Donne	
Assunte in età fra i 14 ed i 16 anni	Anni 2
» » » » » 16 ed i 18 anni	Anni 1 ½
» » » » » 18 ed i 20 anni	Anni 1

Confezioni in serie a mano per donna, ragazze e bambine.

Donne

1ª *Categoria* - Lavoranti sarte finite (sono quelle lavoranti che portano a termine qualsiasi capo di abbigliamento, le stiratrici di qualsiasi capo di vestiario e le ricamatrici finite).

2ª *Categoria* - Lavoranti comuni (sono quelle lavoranti che portano a termine solo alcuni tipi di vestiario semplice e le stiratrici di sole parti staccate e di cuciture).

APPRENDISTE

Età di assunzione	*Durata massima dell'apprendistato*
Assunte in età fra i 14 ed i 16 anni	Anni 3 ½
» » » » » 16 ed i 18 anni	Anni 3
» » » » » 18 ed i 20 anni	Anni 2

Confezione in serie di biancheria per uomo

Donne

1ª *Categoria* - Tagliatrici sia a macchina che a mano anche se addette alla segnatura dei modelli. Macchiniste che eseguono la cucitura completa delle confezioni o dei colli e polsi - Occhiellaie a mano - Stiratrici sia a macchina che a mano del capo completo - Preparatrici di tutte le parti delle confezioni - Preparatrici dei colli - Amidatrici - Ricamatrici a mano e a macchina - Assiemiste a macchina a 2 aghi - Assiemiste - Lavandaie - Ripassatrici (Per macchiniste di 1ª categoria si intendono le operaie che pur non eseguendo

lo scalfo perchè normalmente, per consuetudine, eseguito dalla maestra, compiono tutte le lavorazioni a macchina).

2ª *Categoria* - Operaie addette alla lavorazione a tappeto, intendendosi per tale la confezione eseguita a parti staccate - Macchiniste addette alla cucitura di sole parti staccate della confezione (esclusi i colli e i polsi) - Attaccabottoni - Occhiellaie a macchina - Pulitrici - Stiratrici a mano di sole parti staccate. (Per questa categoria di operaie è riconosciuta una maggiorazione di paga nella misura del 70 % della differenza fra la paga della 1ª categoria e quella della 2ª) - Operaie addette al magazzino per i lavori semplici.

APPRENDISTE

Età di assunzione	*Durata massima dell'apprendistato*
Assunte in età fra i 14 ed i 16 anni	Anni 2
» » » » » 16 ed i 18 anni	Anni 1 ½
» » » » » 18 ed i 20 anni	Anni 1

Confezione in serie di biancheria per donna, ragazze, bambine e neonati; biancheria domestica e fazzoletti, rammendatura di abiti e biancheria, preparazione di ricami a mano e a macchina per abiti, biancheria, ecc.; pieghettatura e lavorazioni affini.

Donne

1ª *Categoria* - Tagliatrici sia a macchina che a mano, anche se addette alla segnatura dei modelli - Macchiniste che portano a termine qualunque capo di biancheria ed affini, come cuffiette, port-enfants e simili - Ajouriste di biancheria su misura - Rammendatrici - Pieghettatrici - Ricamatrici in bianco - Occhiellaie a mano - Stiratrici sia a macchina che a mano del capo completo - Confezioniste a mano.

2ª *Categoria* - Ajouriste di biancheria in serie - Macchiniste che portano a termine capi di biancheria in serie - Attaccabottoni - Ricamatrici e pieghettatrici provenienti dall'apprendistato - Preparatrici - Addette a lavori semplici di magazzino.

APPRENDISTE

Età di assunzione	*Durata massima dell'apprendistato*
Assunte in età fra i 14 ed i 16 anni	Anni 3
» » » » » 16 ed i 18 anni	Anni 2
» » » » » 18 ed i 20 anni	Anni 1 ½

Confezione di ombrelli

Uomini

1ª *Categoria* - Tagliatori addetti al taglio non in serie di qualsiasi tessuto in qualsiasi misura e che sappiano adattare modelli per qualunque esigenza. (Paga degli operai di 1ª categoria, maggiorata del 10 %) - Tagliatori, fustisti, montatori di qualunque tipo di ombrello.

2ª *Categoria* - Fustisti e montatori che, superato il periodo di apprendistato, sanno portare a termine solo determinati tipi, oppure lavorano sotto la guida dell'operaio di 1ª categoria.

Donne

1ª *Categoria* - Tagliatrici addette al taglio non in serie di qualsiasi tessuto in qualsiasi misura e che sappiano adattare modelli per qualsiasi esigenza. (Paga delle operaie di 1ª categoria maggiorata del 10 %) - Tagliatrici e macchiniste.

2ª *Categoria* - Montatrici.

APPRENDISTI

Sesso ed età di assunzione	*Durata massima dell'apprendistato*
Uomini	
Assunti in età fra i 14 ed i 16 anni	Anni 3
» » » » » 16 ed i 18 anni	Anni 2 ½
» » » » » 18 ed i 20 anni	Anni 1 ½
Donne	
Assunte in età fra i 14 ed i 16 anni	Anni 2
» » » » » 16 ed i 18 anni	Anni 1 ½
» » » » » 18 ed i 20 anni	Anni 1

Confezione di busti, reggicalze, reggipetto, pancere, cinture elastiche, bretelle, giarrettiere e lavorazioni affini

Donne

1ª *Categoria* - Operaie che eseguono, pur sotto la guida della maestra o del titolare, a regola d'arte, indifferentemente qualsiasi modello di busti, reggiseno, reggicalze - Tagliatrice che segna e taglia su modello.

2ª *Categoria* - Operaie macchiniste comuni di serie - Tagliatrici su segnato - Stiratrici - Confezioniste - Rifinitrici - Preparatrici - Ripassatrici - Addette al magazzino.

APPRENDISTE

Età di assunzione	*Durata massima dell'apprendistato*
Assunte in età fra i 14 ed i 16 anni	Anni 2
» » » » » 16 ed i 18 anni	Anni 1 ½
» » » » » 18 ed i 20 anni	Anni 1

Confezioni di cravatte

Donne

1ª *Categoria* - Tagliatrici di stoffe.

2ª *Categoria* - Confezioniste - Preparatrici - Montatrici - Tagliatrici di interni - Stiratrici - Addette al magazzino.

Alle stiratrici provette, che esercitano esclusivamente la stiratura, sarà corrisposta una maggiorazione del 70 % della differenza di paga fra la paga della 1ª categoria e quella della 2ª categoria.

APPRENDISTE

Età di assunzione	*Durata massima dell'apprendistato*
Assunte in età fra i 14 ed i 16 anni	Anni 2
» » » » » 16 ed i 18 anni	Anni 1 ½
» » » » » 18 ed i 20 anni	Anni 1 ½

Confezione di sottoascelle, bavaglini e lavorazioni affini

Uomini

1ª *Categoria* - Tranciatori oltre i 20 anni di età.

2ª *Categoria* - Tranciatori dai 16 ai 20 anni di età.

Donne

1ª *Categoria* - Tagliatrici.

2ª *Categoria* - Macchiniste comuni di serie - Preparatrici - Tranciatrici - Addette al magazzino.

APPRENDISTE

Età di assunzione	*Durata massima dell'apprendistato*
Assunte in età fra i 14 ed i 16 anni	Anni 2
» » » » » 16 ed i 18 anni	Anni 1 ½
» » » » » 18 ed i 20 anni	Anni 1

Le organizzazioni sindacali territoriali di categoria provvederanno, entro un mese dalla stipulazione del presente contratto, a determinare le esemplificazioni delle qualifiche dei lavori dipendenti dalle industrie di cui ai commi *b*), *l*), e *n*) della premessa, seguendo i criteri e contenendosi nei limiti previsti per le industrie sopraelencate. Analogamente dovranno procedere per la determinazione dei limiti massimi di durata del periodo di apprendistato, in relazione all'età di assunzione degli apprendisti, tenendo presente inoltre le disposizioni di cui all'art. 7 (apprendistato).

Per tutte le attività produttive sopra considerate sono inoltre istituite le seguenti categorie di lavoratrici:

a) *Capogruppo.* — Lavoratrici che partecipando manualmente al lavoro sono preposte alla guida esecutiva di un gruppo di operaie senza alcuna responsabilità disciplinare ed esecutiva del lavoro delle operaie stesse (paga delle operaie di 1ª categoria maggiorata del 20 %) (1).

b) *Aiutanti.* — Al fine di avviare a soluzione il problema della rieducazione professionale nell'industria dell'abbigliamento, agevolando l'assunzione di mano d'opera non qualificata, è ammessa temporaneamente una particolare qualifica (aiutantato) per le lavoratrici assunte dopo il 21 novembre 1946 in età superiore ai 20 anni, che non abbiano mai in precedenza lavorato per l'industria o che provengano da industrie non similari. La permanenza in detta qualifica, regolata dalle condizioni salariali di cui al vigente contratto integrativo salariale nazionale, non dovrà durare oltre i 6 mesi, superati i quali la lavoratrice passerà alla seconda o alla prima categoria, a seconda delle mansioni affidatele.

In caso di revisioni salariali, la paga dell'aiutante sarà all'incirca intermedia fra la paga oraria stabilita per l'operaia di seconda categoria e quella dell'apprendista nell'ultimo periodo di apprendistato.

c) *Manovalanza.* — Per manovali si intendono i lavoranti adibiti al trasporto a mano ed a simili lavori e che, comunque, non partecipano alla produzione. Donne e giovani di minore età non potranno essere adibiti a lavori pesanti, comunque non compatibili col loro grado di prestanza fisica.

d) *Ausiliari.* — Si intendono gli operai addetti alla manutenzione degli impianti, delle macchine (meccanici, falegnami, muratori, elettricisti, fuochisti, ecc. ecc.) e si dividono in due categorie: specializzati - qualificati.

e) *Addetti a lavori discontinui o a mansioni di semplice attesa o custodia.*

Autisti per servizio fuori stabilimento e infermiere.

Sorveglianti (guardie notturne e diurne). Si intende il personale adibito esclusivamente a tale servizio, con l'obbligo di restare sveglio durante le ore di servizio, di uscire eventualmente dallo stabilimento e di procedere alle segnalazioni che gli vengono prescritte dalla azienda.

Fattorini, custodi, portinai (Uomini e donne di età superiore ai 20 anni, fra il 18 e i 20 anni, fra i 16 e i 18 anni, e sotto ai 16 anni).

Infermiera patentata.

Per quanto riguarda il trattamento salariale valgono gli accordi integrativi nazionali già intervenuti o che saranno stipulati fra le due associazioni contraenti.

(1) Percentuale riproporzionata nella misura del 5,50 % a seguito del conglobamento (Accordo 16 settembre 1954).

Visti il contratto e l'allegato che precedono,
il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:
SULLO

ACCORDO INTEGRATIVO SALARIALE NAZIONALE 30 SETTEMBRE 1959 PER GLI OPERAI DELL'INDUSTRIA DELLE CONFEZIONI IN SERIE

Addì 30 settembre 1959,

presso la sede dell'Associazione Italiana degli Industriali dell'Abbigliamento in Milano

tra

l'Associazione stessa rappresentata dal suo Presidente comm. *Giulio Goehring*

e

la Federazione Italiana Lavoratori Abbigliamento (F.I.L.A.), rappresentata dal suo Segretario Generale sig. *Remo Savio*

e

la Federazione Unitaria Italiana Lavoratori Abbigliamento (F.U.I.L.A.), rappresentata dal suo Segretario Generale cav. uff. *Silvio Ascari*

e

l'Unione Italiana Lavoratori Abbigliamento (U.I.L.A.), rappresentata dal suo Segretario Generale sig. *Adolfo Di Marino*

è stato convenuto di applicare, sui minimi di paga contrattuali nazionali di categoria, in vigore dal 1° gennaio 1958, un aumento nelle misure che seguono (da riportarsi, tradotti in cifre, sulle paghe di fatto, ad economia ed a cottimo, percepite dai lavoratori):

— 4 % sui minimi di paghe da valere per gli operai (uomini) del settore di produzione di cui al punto *a*) nella premessa del contratto (confezioni in serie di abiti ecc. ecc.); per le donne dello stesso settore, l'aumento è stabilito nella misura del 4,50 % calcolate sempre sugli stessi minimi;

— 4 % sui minimi di paga a valere per gli operai e le operaie di tutti i restanti settori produttivi enunciati nella premessa di cui sopra.

I nuovi minimi di paga sopra enunciati saranno arrotondati ai 50 centesimi ed alle unità superiori.

Gli aumenti di cui sopra, decorreranno dal 1° ottobre 1959.

Le nuove tabelle dei minimi salariali orari allegate al presente accordo comprensivi degli aumenti sopra indicati sono valide per i lavoratori operai dipendenti dalle aziende che eseguono le seguenti lavorazioni:

a) confezione in serie di abiti, cappotti e soprabiti, impermeabili e altri indumenti in genere, per uomo, ragazzi e bambine (civili, da lavoro, militari, ecclesiastici, per Enti e Organizzazioni, sia se fabbricati in tessuto che in materie plastiche e varie);

b) confezione in serie meccanizzate di abiti, soprabiti e impermeabili per donna, ragazze e bambine;

c) confezione in serie a mano di abiti, soprabiti e mantelli per donne, ragazze e bambine;

d) confezione in serie di biancheria per uomo;

e) confezione in serie di biancheria per donna, ragazze, bambine e neona i, biancheria domestica e fazzoletti, rammendatura di abiti e biancheria, preparazione di ricami a mano e a macchina per abiti, biancheria, ecc., pieghettatura e lavorazioni affini;

f) confezione di cravatte;

g) confezione di busti, reggicalze, reggipetto, panciere, cinture elastiche, bretelle, giarrettiere e lavorazioni affini;

h) confezione di sottoascelle, bavaglini e lavorazioni affini;

i) confezione di ombrelli;

l) lavorazione di piume, fiori artificiali, ventagli ed articoli affini;

m) confezione di bandiere, gagliardetti, fregi e lavorazioni affini, compresi i tappeti e le foderine per interno di automobili;

n) confezione di qualsiasi oggetto in stoffa o tessuto a maglia o in qualsiasi altra materia (rose, ghette, biancheria da letto, passamontagna, assorbenti igienici e accessori sportivi e affini in tessuto).

Tali tabelle fanno parte integrale del contratto nazionale collettivo di lavoro 30 settembre 1959 da valere per i settori produttivi sopra indicati.

TABELLE

DELLE RETRIBUZIONI CONTRATTUALI PER I DIPENDENTI DELLE AZIENDE FABBRICANTI IN SERIE VESTIARIO, BIANCHERIA, CRAVATTE, BUSTI, REGGISENO, COSTUMI DA BAGNO, OMBRELLI, ACCESSORI VARI DELL'ABBIGLIAMENTO ED OGGETTI CUCITI IN GENERE

DECORRENZA: 1º OTTOBRE 1959

TABELLA N. 1

ZONE	OPERAI SPECIALIZZATI — Operai di 1ª categoria			OPERAI SPECIALIZZATI — Sarti finiti tallonai			OPERAI SPECIALIZZATI — Ombrellai tagliatori non in serie ecc.			OPERAI QUALIFICATI				MANOVALI COMUNI			
	Sup. ai 20 anni	da 18 a 20 ann.	da 16 a 18 anni	Sup. ai 20 anni	da 18 a 20 anni	da 16 a 18 anni	Sup. ai 20 anni	da 18 a 20 anni	da 16 a 18 anni	Sup. ai 20 anni	da 18 a 20 anni	da 16 a 18 anni	Inf. a 16 anni	Sup. ai 20 anni	da 18 a 20 anni	da 16 a 18 anni	Inf. a 16 anni
ZONA O																	
Milano	186,50	181,50	160,50	189,50	184,50	163,50	191,50	187,50	165,50	167,50	162,50	143 —	118 —	149 —	139 —	110 —	76,50
Torino	182,50	177,50	157 —	185,50	180,50	160 —	187,50	183,50	162 —	164 —	159 —	139,50	115,50	145,50	136,50	107,50	75 —
Genova	181 —	176 —	155,50	184 —	179 —	158,50	186 —	180,50	160,50	162,50	157,50	138,50	114,50	144 —	134,50	106,50	74 —
ZONA I																	
Como, Firenze, Roma	180 —	175 —	155 —	183 —	178 —	153 —	185 —	170,50	159,50	161,50	157 —	138 —	114 —	143,50	134 —	106 —	73,50
Situazione extra: Varese	182 —	177 —	156,50	185 —	180 —	159,50	137 —	181,50	161,50	163,50	158,50	139,50	115 —	145 —	135,50	107 —	74,50
ZONA II:																	
Aosta, Bolzano, Cremona, Livorno, Massa Carrara, Novara, Pavia, Pisa	173,50	168,50	149 —	176,50	171,50	152 —	178 —	173,50	154 —	155,50	151 —	133 —	110 —	138,50	129 —	102 —	71 —
Situazione extra: Crema	184,50	179,50	159 —	187,50	182,50	162 —	189,50	184,50	163,50	166 —	161 —	141,50	117 —	147,50	137,50	108,50	75,50
Sondrio	178,50	173,50	154 —	181,50	176,50	157 —	183,50	178,50	158,50	160,50	156 —	137 —	113,50	142,50	133,50	105,50	73,50
Trieste	174,50	169,50	150,50	177,50	172,50	153 —	179,50	174,50	155 —	157 —	152,50	133,50	110,50	139,50	130 —	103 —	71,50
Verbania	176,50	171,50	152 —	179,50	174 —	154,50	181,50	176 —	156,50	158,50	153,50	135 —	112 —	140,50	131,50	104 —	72,50
ZONA III:																	
Bergamo, Brescia, Gorizia, Imperia, Monfalcone, Savona, Trento, Venezia, Vercelli	170 —	165,50	146,50	173 —	168,50	149,50	175 —	170 —	149,50	153 —	148 —	130,50	107,50	135,50	127 —	100 —	69,50
Situazione extra: Biella	182 —	177 —	156,50	185 —	180 —	159,50	187 —	181,50	161,50	163,50	158,50	139,50	115 —	145 —	135,50	107 —	74,50
ZONA IV:																	
La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna, Verona, Vicenza	167,50	163 —	144,50	170,50	166 —	147 —	172 —	167,50	143,50	151 —	146 —	128 —	106 —	133 —	124,50	98 —	68,50
ZONA V:																	
Alessandria, Belluno, Bologna, Modena, Napoli, Parma, Piacenza, Reggio Emilia	164 —	159,50	141 —	167 —	162,50	144 —	168,50	165,50	145,50	146,50	142 —	125 —	103,50	129 —	120,50	95,50	66,50
ZONA VI:																	
Forlì, Grosseto, Lucca, Pistoia, Udine	162,50	158 —	140 —	165 —	160,50	143 —	167 —	162,50	144,50	145 —	141 —	123,50	102,50	128 —	119,50	94,50	65,50
ZONA VII																	
Ancona, Asti, Cuneo, Ferrara, Palermo, Rovigo, Siena, Treviso	158,50	154,50	136,50	161,50	157 —	139,50	163 —	159 —	141 —	141,50	137,50	121 —	100 —	124,50	116,50	92 —	64 —
ZONA VIII																	
Arezzo, Bari, Perugia, Pescara, Salerno, Taranto, Terni	155,50	151 —	133,50	158 —	154 —	136,50	160 —	156 —	138,50	138,50	134,50	118,50	98 —	122 —	114 —	90 —	62,50
Situazione extra: Valdarno	160,50	156,50	138,50	163,50	159 —	141 —	165,50	160,50	142,50	143,50	139,50	122,50	101 —	126 —	118 —	93 —	65 —
ZONA IX																	
Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce, Messina, Pesaro, Rieti, Viterbo	150 —	145,50	129 —	152,50	148,50	131,50	154,50	150 —	133,50	132,50	128,50	113 —	93,50	116 —	108,50	86 —	59,50
Situazione extra: Ascoli Piceno	151 —	146,50	130 —	154 —	149,50	132,50	155,50	151 —	134,50	133,50	129,50	114 —	94 —	117 —	109,50	86,50	60 —
ZONA X:																	
Avellino, Benevento, Campobasso, Caserta, Catanzaro, Chieti, Cosenza, Foggia, L'Aquila, Macerata, Nuoro, Sassari, Teramo	145 —	140,50	124,50	147,50	143,50	127,50	149,50	145,50	129 —	128 —	124,50	109,50	90,50	111,50	104 —	82,50	57,50
ZONA XI:																	
Agrigento, Brindisi, Latina, Matera, Potenza, Ragusa, Siracusa, Trapani	140 —	136 —	120,50	142,50	138,50	123 —	144 —	140 —	124,50	123,50	120 —	105,50	87,50	107,50	100,50	79,50	55,50
ZONA XII:																	
Caltanissetta, Enna, Reggio Calabria	132,50	128,50	114 —	135 —	131,50	116,50	137 —	133 —	118 —	117 —	113,50	100 —	82,50	102 —	95 —	75 —	53 —

Per le operaie addette all'industria della confezione per ı

Per le operaie addette all'industria della confezione per uomo vedere tabella n 5

TABELLA N 2

ZONE	DONNE DI 1ª CATEGORIA								DONNE DI 2ª CATEGORIA								DONNE DI 3ª CATEGORIA (manovali comuni)			
	Macchiniste di confezione in serie a macchina e ombrellaie				Macchiniste di confezione in serie a mano				Confezione in serie a macchina				Confezione in serie a mano							
	Sup. ai 20 anni	da 18 a 20 anni	da 16 a 18 anni	Inf. a 16 anni	Sup. ai 20 anni	da 18 a 20 anni	da 16 a 18 anni	Inf. a 16 anni	Sup. ai 20 anni	da 18 a 20 anni	da 16 a 18 anni	Inf. a 16 anni	Sup. ai 20 anni	da 18 a 20 anni	da 16 a 18 anni	Inf. a 16 anni	Sup. ai 20 anni	da 18 a 20 anni	da 16 a 18 anni	Inf. a 16 anni
ZONA 0																				
Milano	140,50	118 —	111 —	98,50	143 —	141 —	113 —	100,50	133 —	111,50	99 —	86 —	134 —	112,50	100 —	87 —	125 —	105 —	94 —	75,50
Torino	137,50	115,50	108,50	96 —	139,50	117,50	110,50	98 —	130,50	109 —	97 —	84 —	131 —	110 —	97,50	85 —	122 —	103 —	92 —	73,50
Genova	136,50	114 —	107,50	95 —	138,50	116,50	109,50	97,50	129 —	108 —	96 —	83,50	130 —	109 —	97 —	84 —	121 —	102 —	91 —	73 —
ZONA I																				
Como, Firenze, Roma	136 —	113,50	107 —	95 —	138 —	115,50	109 —	106 —	128,50	107,50	95,50	83 —	129 —	108,50	96 —	85 —	120,50	101,50	90,50	72,50
Situazione extra Varese	137,50	115 —	108,50	96 —	139,50	117 —	110 —	98 —	130 —	109 —	96,50	84 —	130,50	109,50	97,50	84,50	122 —	102,50	91,50	73,50
ZONA II																				
Aosta, Bolzano, Cremona, Livorno, Massa Carrara, Novara, Pavia, Pisa	131 —	109,50	103 —	91,50	133 —	111,50	105,50	93 —	124 —	104 —	92 —	80 —	124,50	104,50	93 —	81 —	116 —	98 —	87 —	70 —
Situazione extra:																				
Crema	139,50	116,50	110 —	97,50	141,50	118,50	112 —	99 —	132 —	110,50	93 —	85 —	132,50	111 —	98,50	86 —	123,50	104 —	93 —	74,50
Sondrio	135 —	113 —	106,50	94 —	137 —	115 —	108,50	98 —	127,50	107 —	95 —	82,50	128,50	108 —	105 —	84 —	120 —	101 —	90 —	72 —
Trieste	132 —	110,50	104 —	92 —	133,50	112,50	106 —	94 —	124,50	104,50	92,50	80,50	125,50	105 —	93,50	81,50	117 —	98,50	88 —	70,50
Verbania	133 —	111,50	105 —	93 —	135 —	113,50	107 —	95 —	126 —	105,50	93,50	81,50	126,50	106 —	94,50	82 —	118 —	99,50	89 —	71 —
ZONA III:																				
Bergamo, Brescia, Gorizia, Imperia, Monfalcone, Savona, Trento, Venezia, Vercelli	128,50	107,50	101 —	89,50	130,50	109,50	103 —	91,50	121,50	102 —	90,50	78,50	122 —	102,50	91 —	79 —	114 —	98 —	85,50	68,50
Situazione extra: Biella	137,50	115 —	108,50	96 —	139,50	117 —	110 —	98 —	130 —	109 —	96,50	84 —	130,50	109,50	97 —	84,50	122 —	102,50	91,50	73,50
ZONA IV																				
La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna, Verona, Vicenza	126,50	105,50	99,50	88 —	129 —	108.50	102.50	91 —	119,50	100 —	89 —	77 —	120 —	100,50	89,50	78 —	112 —	94 —	84 —	67 —
ZONA V:																				
Alessandria, Belluno, Bologna, Modena, Napoli, Parma, Piacenza, Reggio Emilia	123 —	103 —	97 —	86 —	125 —	105 —	99 —	88 —	116 —	97,50	86,50	75 —	117 —	98 —	87 —	75,50	108,50	91,50	81,50	65,50
ZONA VI:																				
Forlì, Grosseto, Lucca, Pistoia, Udine	122 —	102 —	96 —	85 —	123,50	104 —	98 —	87 —	115 —	96,50	85,50	74,50	115,50	97,50	86 —	75 —	107,50	90,50	81 —	64,50
ZONA VII:																				
Ancona, Asti, Cuneo, Ferrara, Palermo, Rovigo, Siena, Treviso	119 —	99,50	94 —	83 —	121 —	101,50	95,50	85 —	112 —	94 —	83,50	72,50	113 —	94,50	84 —	73,50	104,50	88 —	78,50	63 —
ZONA VIII																				
Arezzo, Bari, Perugia, Pescara, Salerno, Taranto, Terni	116,50	97,50	92 —	81,50	118,50	99,50	93,50	83 —	110 —	92 —	81,50	71 —	110,50	92 —	82,50	71,50	102,50	86,50	77 —	61,50
Situazione extra: Valdarno	120,50	101 —	95 —	84 —	122,50	103 —	97 —	86 —	113,50	95,50	84,50	73,50	114,50	96 —	85,50	74 —	106 —	89 —	80,50	63,50
ZONA IX:																				
Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce, Messina, Pesaro, Rieti, Viterbo	111 —	93 —	88 —	77,50	113 —	95 —	89,50	79,50	105 —	88 —	78 —	67,50	105,50	88,50	78,50	68,50	97,50	82 —	73,50	58,50
Situazione extra: Ascoli Piceno	112 —	94 —	88,50	78,50	114 —	96 —	90 —	80 —	105,50	88,50	78,50	68 —	106,50	89 —	79 —	69 —	98,50	83 —	74 —	59 —
ZONA X:																				
Avellino, Benevento, Campobasso, Caserta, Catanzaro, Chieti, Cosenza, Foggia, L'Aquila, Macerata, Nuoro, Sassari, Teramo	107,50	90 —	85 —	75 —	109,50	92 —	87 —	77 —	101 —	84,50	75 —	65 —	102 —	85,50	76 —	66 —	93,50	81 —	70,50	56,50
ZONA XI:																				
Agrigento, Brindisi, Latina, Matera, Potenza, Ragusa, Siracusa, Trapani	104 —	87 —	82 —	72,50	106 —	89 —	83,50	74,50	97,50	82 —	72,50	63 —	98,50	82,50	73 —	64 —	90,50	76 —	68 —	54,50
ZONA XII:																				
Caltanissetta, Enna, Reggio Calabria	98,50	82,50	77,50	68,50	100 —	84 —	79,50	70,50	92,50	77,50	68,50	59,50	93 —	78 —	69,50	60,50	85,50	72 —	64,50	51,50

Per le operaie addette all'industria della confezione per uomo vedere tabella n. 5

ZONE	AUSILIARI							ADDETTI			
	SPECIALIZZATI			QUALIFICATI				SORVEGLIANTI			
	Sup. a 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	Sup. a 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	Inf. a 16 anni	Sup. a 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	Inf. a 16 anni
ZONA O:											
Milano	189 —	183,50	163 —	170 —	165 —	145 —	120,50	167,50	162,50	143 —	118 —
Torino	185 —	179,50	159,50	166 —	161,50	142 —	118 —	164 —	159 —	139,50	115,50
Genova	183 —	178 —	158 —	164,50	160 —	141 —	117 —	162,50	157,50	138,50	114,40
ZONA I:											
Como, Firenze, Roma	182,50	177,50	157 —	163 —	159 —	140 —	116,50	161,50	157 —	138 —	114 —
Situazione extra:											
Varese	184,50	179 —	159 —	165,50	161 —	141,50	117,50	163,50	158,50	139,50	115 —
ZONA II:											
Aosta, Bolzano, Cremona, Livorno, Massa Carrara, Novara, Pavia, Pisa	176 —	171 —	151,50	158 —	153,50	135 —	112 —	155,50	151 —	133 —	110 —
Situazioni extra:											
Crema	187 —	182 —	161 —	168 —	163,50	143,50	119,50	165,50	161 —	141,50	117 —
Sondrio	181 —	176 —	156 —	163 —	158 —	139,50	115,50	160,50	156 —	137 —	113,50
Trieste	177 —	173 —	152,50	159 —	154,50	136 —	113 —	157 —	152 —	133,50	110,50
Verbania	179 —	173,50	154 —	160,50	156 —	137,50	114 —	158,50	154 —	135 —	111,50
ZONA III:											
Bergamo, Brescia, Gorizia, Imperia, Monfalcone, Savona, Trento, Venezia, Vercelli	172,50	167,50	148,50	155 —	150,50	132,50	110 —	153 —	148,50	130 —	107,50
Situazione extra:											
Biella	184 —	179 —	159	166	161	111,50	117,50	163,50	158,50	139 —	115
ZONA IV:											
La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna, Verona, Vicenza	170 —	165 —	146,50	152,50	148 —	130,50	108,50	150,50	146 —	128 —	105 —
ZONA V:											
Alessandria, Belluno, Bologna, Modena, Napoli, Parma, Piacenza, Reggio Emilia	166,50	162 —	143,50	149 —	144,50	127 —	105,50	146,50	142 —	125 —	103,50
ZONA VI:											
Forlì, Grosseto, Lucca, Pistoia, Udine	164,50	160 —	142 —	147,50	142,50	126 —	104,50	145 —	141 —	123,50	102,50
ZONA VII:											
Ancona, Asti, Cuneo, Ferrara, Palermo, Rovigo, Siena, Treviso	161 —	156,50	139 —	144 —	139,50	123 —	102 —	141,50	137,50	121 —	100 —
ZONA VIII:											
Arezzo, Bari, Perugia, Pescara, Salerno, Taranto, Terni	157,50	153 —	136 —	141 —	137 —	120,50	10[illegible] —	138,50	134,50	118,50	98 —
Situazione extra:											
Valdarno	163 —	158,50	140,50	146 —	141,50	124,50	103,50	143,50	139,50	122,50	101 —
ZONA IX:											
Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce, Messina, Pesaro, Rieti, Viterbo	152 —	147,50	131 —	134,50	131 —	115 —	95,50	132,50	128,50	113 —	93,50
Situazione extra:											
Ascoli Piceno	153 —	149 —	132 —	135,50	132 —	116 —	96,50	133,50	129,50	114 —	94 —
ZONA X:											
Avellino, Benevento, Campobasso, Caserta, Catanzaro, Chieti, Cosenza, Foggia, L'Aquila, Macerata, Nuoro, Sassari, Teramo	147 —	143 —	127 —	130,50	126,50	111,50	90,50	128 —	124,50	109 —	90,50
ZONA XI:											
Agrigento, Brindisi, Latina, Matera, Potenza, Ragusa, Siracusa, Trapani	142 —	138 —	122,50	126 —	122,50	107,50	89,50	123,50	120 —	105,50	87,50
ZONA XII:											
Caltanissetta, Enna, Reggio Calabria	137 —	133,50	118,50	119,50	116 —	102 —	85 —	117 —	113,50	100 —	82,50

TABELLA N. 3

A LAVORI DISCONTINUI O A MANSIONI DI SEMPLICE ATTESA O CUSTODIA

INFERMIERI						AUTISTI			FATTORINI							
UOMINI			DONNE						UOMINI				DONNE			
Sup. a 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	Sup. a 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	Sup. a 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	Sup. a 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	Inf. a 16 anni	Sup. a 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	Inf. a 16 anni
189 — 185 — 183 —	183,50 179,50 178 —	163 — 159,50 158 —	151 — 147,50 146,50	129 — 125,50 124,50	121 — 118 — 117 —	189 — 185 — 183 —	183,50 179,50 178 —	163 — 159,50 158 —	152 — 148,50 147 —	139 — 136 — 134,50	111,50 109 — 108 —	76,50 75 — 74 —	128 — 125,50 124 —	107 — 104,50 103,50	96 — 94 — 93 —	77,50 76 — 75,50
182,50	177,50	157 —	145,50	125,50	116,50	182,50	177,50	157 —	146,50	134 —	107,50	73,50	123,50	103 —	93 —	75 —
184,50	179 —	159 —	147 —	127 —	118 —	184,50	179 —	159 —	148 —	135,50	108,50	74,50	125 —	104 —	94 —	75,50
176 —	171 —	151,50	140,50	120,50	112 —	176 —	171 —	151,50	141 —	129 —	103,50	71 —	119 —	99,50	89,50	72 —
187 — 181 — 177 — 179 —	182 — 176 — 172 — 173,50	161 — 156 — 152,50 154 —	149 — 144,50 141,50 142,50	129 — 124,50 121,50 123 —	120,50 116 — 113 — 114 —	187 — 181 — 177 — 179 —	182 — 176 — 172 — 173,50	161 — 156 — 152,50 154 —	150 — 145,50 142 — 143,50	137,50 133,50 130 — 131,50	110 — 106,50 104 — 105 —	75,50 73 — 71,50 72,50	126,50 123 — 120 — 121 —	106 — 102,50 100 — 101 —	95 — 92 — 90 — 91 —	76,50 74,50 72,50 73,50
172,50	167,50	148,50	138 —	118 —	109,50	172,50	167,50	148,50	138,50	127 —	101,50	69,50	117 —	97,50	88 —	71 —
184 —	179 —	159 —	147 —	127 —	118,50	184 —	179 —	159 —	148 —	135,50	108,50	74,50	125 —	104,50	93,50	75,50
170 —	165 —	146,50	135,50	116,50	111 —	170 —	165 —	146,50	136 —	124,50	99,50	68,50	114,50	95,50	86 —	69,50
166,50	162 —	143,50	132,50	113,50	108 —	166,50	162 —	143,50	131,50	120,50	96,50	66,50	111,50	93 —	83,50	67,50
164,50	160 —	142 —	131 —	112 —	106,50	164,50	160 —	142 —	130,50	119,50	95,50	65,50	110,50	92 —	82,50	67 —
161 —	156,50	139 —	128,50	109,50	103,50	161 —	156,50	139 —	127,50	116,50	93 —	64 —	107,50	89,50	80,50	65,50
157,50	153 —	136 —	126 —	107 —	101,50	157,50	153 —	136 —	124,50	114 —	91,50	62,50	105 —	88 —	79 —	64 —
163 —	158,50	140,50	130 —	111 —	105 —	163 —	158,50	140,40	129 —	118 —	94,50	65 —	109 —	90,50	81,50	63 —
152 —	147,50	131 —	120,50	101,50	96 —	152 —	147,50	131 —	119 —	108,50	87 —	59,50	100,50	83,50	75,50	61 —
153 —	149 —	132 —	121,50	102,50	97 —	153 —	149 —	132 —	120 —	109,50	87,50	60 —	101 —	84,50	76 —	61,50
147 —	143 —	127 —	117 —	98 —	92,50	147 —	143 —	127 —	114 —	104 —	83,50	57 —	96,50	80,50	72,50	58,50
142 —	138 —	122,50	113 —	95 —	91 —	142 —	138 —	122,50	110 —	100,50	80,50	55,50	93 —	77,50	70 —	56,50
137 —	133,50	118,50	107,50	89,50	85,50	137 —	133,50	118,50	104,50	95 —	76,50	52,50	88,50	73,50	66 —	53,50

Per le apprendiste e le aiutanti addette all'industria della confezione per uomo vedere tabella n. 6 TABELLA N. 4

ZONE	APPRENDISTI									AIUTANTI
	UOMINI			DONNE						
				Confezionatrici in serie a macchina			Confezionatrici in serie a mano			
	14-16 anni	16-18 anni	18-20 anni	14-16 anni	16-18 anni	18-20 anni	14-16 anni	16-18 anni	18-20 anni	Sup. a 20 anni
ZONA 0:										
Milano	69 —	105 —	132 —	70,50	89,50	111 —	68 —	88 —	99,50	125 —
Torino	67 —	102,50	128,50	68,50	87,50	98 —	66 —	86 —	97 —	122 —
Genova	66,50	101,50	127,50	68 —	86,50	97,50	65,60	85,50	96 —	121 —
ZONA I:										
Como, Firenze, Roma	66,50	101,50	127,50	68 —	86,50	97 —	65,50	84 —	96 —	120,50
Situazione extra:										
Varese	67,50	102,50	129 —	68,50	87,50	98 —	66,50	86 —	97 —	122 —
ZONA II:										
Aosta, Bolzano, Cremona, Livorno, Massa Carrara, Novara, Pavia, Pisa	64 —	97,50	122,50	65,50	83 —	93,50	63 —	82 —	92,50	116 —
Situazione extra:										
Crema	68,50	104 —	131 —	70 —	89 —	99,50	67,50	87,50	98,50	124 —
Sondrio	66 —	100,50	126,50	67,50	86 —	96,50	65 —	84,50	95,50	120 —
Trieste	64,50	98 —	123,50	66 —	84 —	94 —	63,50	82,50	93 —	117 —
Verbania	65 —	99 —	124,50	66,50	84,50	96 —	64 —	83 —	94 —	118 —
ZONA III:										
Bergamo, Brescia, Gorizia, Imperia, Monfalcone, Savona, Trento, Venezia, Vercelli	62,50	95,50	120	64 —	81,50	91,50	61,50	80 —	90,50	114 —
Situazione extra:										
Biella	67,50	102,50	129 —	68,50	87,50	98,50	66,50	86 —	97 —	122 —
ZONA IV:										
La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna, Verona, Vicenza	61,50	94 —	118 —	63 —	80 —	90 —	60,50	79 —	89 —	112 —
ZONA V:										
Alessandria, Belluno, Bologna, Modena, Napoli, Parma, Piacenza, Reggio Emilia	59,50	91 —	114,50	61 —	77,50	87 —	58,50	76,50	86 —	108,50
ZONA VI:										
Forlì, Grosseto, Lucca, Pistoia, Udine	59 —	90 —	113 —	60 —	77 —	86,50	58 —	75,50	85,50	107,50
ZONA VII:										
Ancona, Asti, Cuneo, Ferrara, Palermo, Rovigo, Siena, Treviso	57 —	87,50	110 —	58,50	75 —	84 —	56,50	73,50	83 —	104,50
ZONA VIII:										
Arezzo, Bari, Perugia, Pescara, Salerno, Taranto, Terni	55,50	85,50	107,50	57 —	73 —	82 —	55 —	72 —	81 —	102,50
Situazione extra:										
Valdarno	58 —	89 —	111,50	59,50	76 —	85 —	57 —	74,50	84 —	106 —
ZONA IX:										
Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce, Messina, Pesaro, Rieti, Viterbo	53 —	81,50	102 —	54,50	69,50	78 —	52 —	68 —	77 —	97,50
Situazione extra:										
Ascoli Piceno	53 —	82 —	103 —	55 —	70 —	78,50	52,50	69 —	77,50	98,50
ZONA X:										
Avellino, Benevento, Campobasso, Caserta, Catanzaro, Chieti, Cosenza, Foggia, L'Aquila, Macerata, Nuoro, Sassari, Teramo	50,50	78 —	98 —	52 —	66,50	74,50	50 —	65 —	73,50	93,50
ZONA XI:										
Agrigento, Brindisi, Latina, Matera, Potenza, Ragusa, Siracusa, Trapani	48,50	75 —	94,50	50 —	64 —	72 —	48 —	63 —	70 —	90,50
ZONA XII:										
Caltanissetta, Enna, Reggio Calabria	45,50	71 —	89 —	47 —	60,50	68 —	45 —	59,50	67 —	85,50

LE TABELLE CHE SEGUONO RIFLETTONO ESCLUSIVAMENTE
LE OPERAIE ADDETTE ALL'INDUSTRIA DELLA CONFEZIONE PER UOMO

Tabella da applicarsi esclusivamente alle operaie addette all'industria della confezione per uomo.

ZONE	DONNE DI 1ª CATEGORIA								DONNE DI			
	MACCHINISTE di confezione in serie a macchina				MACCHINISTE di confezione in serie a mano				CONFEZIONI IN SERIE A MACCHINA			
	Sup. a 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	Inf. a 16 anni	Sup. a 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	Inf. a 16 anni	Sup. a 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	Inf a 16 anni
ZONA 0:												
Milano	141,50	118,50	111,50	98,50	143,50	141,50	113,50	101 —	134 —	112 —	99,50	86,50
Torino	138,50	116 —	109 —	96,50	140,50	118 -	111 —	98,50	131 —	109,50	97,50	84,50
Genova	137 —	115 —	108 —	95,50	139 —	116,50	110 —	98 —	129,50	103,50	96,50	84 —
ZONA I:												
Como, Firenze, Roma	136,50	114,50	107,50	95 —	138,50	116 —	109,50	107 —	129 —	108 —	96 —	83,50
Situazione extra:												
Varese	138 —	115 —	109 —	96,50	140 —	117,50	111 —	98,50	130,50	109,50	97 —	84 —
ZONA II:												
Aosta, Bolzano, Cremona, Livorno, Massa Carrara, Novara, Pavia, Pisa	131,50	110 —	103,50	92 —	133,50	112 —	106 —	94 —	124,50	101,50	92,50	80,50
Situazioni extra:												
Crema	140 —	117 —	110,50	98 —	142 —	119 —	112,50	99,50	132,50	111 —	98,50	85,50
Sondrio	135,50	113,50	107 —	94,50	137,50	115,50	109 —	98,50	128,50	107,50	95,50	83 —
Trieste	132,50	111 —	104,50	92,50	134,50	113 —	106,50	94,50	125,50	105 —	93 —	81 —
Verbania	134 —	112 —	105,50	93,50	135,50	114 —	107,50	95,50	126,50	106 —	94 —	81,50
ZONA III:												
Bergamo, Brescia, Gorizia, Imperia, Monfalcone, Savona, Trento, Venezia, Vercelli	129 —	108 —	102 —	90 —	131 —	110 —	104 —	92 —	122 —	102,50	90,50	79 —
Situazione extra:												
Biella	138 —	115,50	109 —	96,50	140 —	117,50	111 —	98 —	130,50	109,50	97,50	84,50
ZONA IV:												
La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna, Verona, Vicenza	127 —	106 —	100 —	88,50	130 —	109 —	103 —	91,50	120 —	100,50	89 —	77,50
ZONA V:												
Alessandria, Belluno, Bologna, Modena, Napoli, Parma, Piacenza, Reggio Emilia	123,50	103,50	97,50	86,50	125,50	105,50	99,50	88 —	116,50	98 —	86,50	75,50
ZONA VI:												
Forlì, Grosseto, Lucca, Pistoia, Udine	122,50	102,50	96,50	85,50	124,50	104,50	98,50	87,50	115,50	97 —	86 —	74,50
ZONA VII:												
Ancona, Asti, Cuneo, Ferrara, Palermo, Rovigo, Siena, Treviso	119,50	100 —	94,50	83,50	121,50	102 —	96 —	85,50	112,50	94,50	84 —	73 —
ZONA VIII:												
Arezzo, Bari, Perugia, Pescara, Salerno, Taranto, Terni	117 —	98 —	92,50	82 —	119 —	100 —	94 —	83,50	110,50	92,50	82 —	71,50
Situazione extra:												
Valdarno	121 —	101,50	95,50	84,50	123 —	103,50	97,50	86,50	114,50	96 —	85 —	74 —
ZONA IX:												
Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce, Messina, Pesaro, Rieti, Viterbo	112 —	93,50	88 —	78 —	113,50	95,50	90 —	80 —	105,50	88 —	78,50	68 —
Situazione extra:												
Ascoli Piceno	112,50	94,50	89 —	78,50	114,50	96 —	90,50	80,50	106 —	89 —	79 —	68,50
ZONA X:												
Avellino, Benevento, Campobasso, Caserta, Catanzaro, Chieti, Cosenza, Foggia, L'Aquila, Macerata, Nuoro, Sassari, Teramo	108 —	90,50	85,50	75,50	110 —	92,50	87 —	77,50	101,50	85 —	75,60	65,50
ZONA XI:												
Agrigento, Brindisi, Latina, Matera, Potenza, Ragusa, Siracusa, Trapani	104,50	87,50	82,50	73 —	106,50	89,50	84 —	74,50	98 —	82 —	73 —	63,50
ZONA XII:												
Caltanissetta, Enna, Reggio Calabria	99 —	83 —	78 —	69 —	100,50	84,50	79,50	71 —	93 —	78 —	69 —	60 —

TABELLA N. 5

2ª CATEGORIA				DONNE DI 3ª CATEGORIA (manovali comuni)				ADDETTE A LAVORI DISCONTINUI O A MANSIONI DI SEMPLICE ATTESA O CUSTODIA							
CONFEZIONI IN SERIE A MANO								INFERMIERE			FATTORINE				
Sup. a 20 anni	18–20 anni	16–18 anni	Inf. a 16 anni	Sup. a 20 anni	18–20 anni	16–18 anni	Inf. a 16 anni	Sup. a 20 anni	18–20 anni	16–18 anni	Sup. a 20 anni	18–20 anni	16–18 anni	Inf. a 16 anni	
134,50 131,50 130,50	113 — 110,50 109,50	100 — 98 — 97 —	87,50 85,50 84,50	125,50 123 — 121,50	105,50 103,50 102,50	94,50 92,50 91,50	75,50 74 — 73 —	151,50 148,50 147 —	129,50 126,50 125 —	121,50 118,50 117,50	128,50 126 — 125 —	107,50 105 — 104 —	96,50 94,50 93,50	78 — 76,50 75,50	
130 —	109 —	96,50	85,50	121 —	102 —	91 —	73 —	146 —	126 —	117,50	124 —	103,50	93 —	75 —	
131 —	110 —	98 —	85 —	122,50	103 —	92 —	73,50	147,50	127,50	119 —	125,50	104,50	94 —	76 —	
125 —	105 —	93 —	81 —	117 —	98 —	88 —	70,50	141 —	121 —	112,50	119,50	100 —	90 —	72,50	
133 — 129 — 126 — 127,50	111,50 108,50 106 — 107 —	99 — 105,50 94 — 95 —	86,50 84 — 82 — 82,50	124,50 120,50 117,50 118,50	104,50 101,50 99 — 100 —	93,50 90,50 88,50 89,50	75 — 72,50 71 — 71,50	150 — 145,50 142 — 143,50	129,50 125,50 122 — 123,50	121 — 116,50 113,50 114,50	127 — 123,50 120,50 121,50	106,50 103 — 100,50 101,50	95,50 92,50 90,50 91,50	77 — 74,50 73 — 73,50	
123 —	103 —	91,50	79,50	114,50	98,50	86 —	69 —	139 —	119 —	110 —	117,50	98 —	88 —	71 —	
131,50	110 —	97,50	85 —	122,50	103 —	92 —	73,50	148 —	127,50	119 —	125,50	105 —	94 —	76 —	
120,50	101,50	90 —	78,50	112,50	94,50	84,50	67,50	136,50	117 —	111,50	115 —	96 —	86,50	70 —	
117,50	98,50	87,50	76 —	109 —	92 —	82 —	65,50	133 —	114 —	108,50	112 —	93,50	84 —	68 —	
116 —	98 —	86,50	75,50	108 —	91 —	81 —	65 —	132 —	113 —	107 —	111 —	92,50	83 —	67 —	
113,50	95 —	84,50	73,50	105 —	88,50	79 —	63,50	129 —	110 —	104 —	108 —	90 —	81 —	65,50	
111 —	93,50	82,50	72 —	103 —	86,50	77,50	62 —	126,50	107,50	102 —	105,50	88 —	79,50	64 —	
115 —	96,50	85,50	74,50	106,50	89,50	81 —	64 —	130,50	111,50	106 —	109,50	91 —	82 —	66,50	
105 —	89 —	79 —	69 —	98 —	82,50	73,50	59 —	121 —	102 —	96,50	101 —	84 —	75,50	61,50	
107 —	89,50	79,50	69,50	99 —	83 —	74 —	59,50	122 —	103 —	97,50	101,50	84,50	76 —	62 —	
102,50	86 —	76,50	66,50	94 —	81,50	70,50	56,50	117,50	98,50	93 —	97 —	81 —	72,50	59 —	
99 —	83 —	73,50	64 —	91 —	76,50	68 —	54,50	113,50	95,50	91,50	93,50	78 —	70 —	57 —	
93,50	78,50	69,50	61 —	86 —	72,50	64,50	52 —	108 —	90 —	86 —	89 —	74 —	66,50	54 —	

TABELLA N. 6

Tabella da applicarsi esclusivamente alle apprendiste e alle aiutanti addette all'industria della confezione per uomo.

ZONE	APPRENDISTE						AIUTANTI
	Confezionatrici in serie a macchina			Confezionatrici in serie a mano			
	14-16 anni	16-18 anni	18-20 anni	14-16 anni	16-18 anni	18-20 anni	Sup. a 20 anni
ZONA 0:							
Milano	70,50	90 —	111,50	68 —	88,50	100 —	125,50
Torino	69 —	88 —	93,50	66,50	86,50	97,50	123 —
Genova	68 —	87 —	98 —	66 —	85,50	96,50	121,50
ZONA I:							
Como, Firenze, Roma	68 —	87 —	97,50	66 —	84,50	96,50	121 —
Situazione extra.							
Varese	69 —	88 —	98,50	66,50	86,50	97,50	122,50
ZONA II:							
Aosta, Bolzano, Cremona, Livorno, Massa Carrara, Novara, Pavia, Pisa	65,50	83,50	94 —	63,50	82 —	92,50	117 —
Situazione extra:							
Crema	70 —	89,50	100 —	68 —	88 —	99 —	124,50
Sondrio	68 —	86,50	97 —	65,50	85 —	96 —	120,50
Trieste	66 —	84,50	94,50	64,50	83 —	93,50	117,50
Verbania	67 —	85 —	96,50	64,50	83,50	94,50	118,50
ZONA III:							
Bergamo, Brescia, Gorizia, Imperia, Monfalcone, Savona, Trento, Venezia, Vercelli	64,50	82 —	92 —	62 —	80,50	91 —	[illegible]
Situazione extra:							
Biella	69 —	88 —	98,50	66,50	86,50	97 —	122,50
ZONA IV:							
La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna, Verona, Vicenza	63 —	80,50	90,50	61 —	79,50	89,50	112,50
ZONA V:							
Alessandria, Belluno, Bologna, Modena, Napoli, Parma, Piacenza, R. Emilia	61 —	78 —	87,50	59 —	77 —	86,50	109 —
ZONA VI:							
Forlì, Grosseto, Lucca, Pistóia, Udine	60,50	77,50	86,50	58,50	76 —	85,50	108 —
ZONA VII:							
Ancona, Asti, Cuneo, Ferrara, Palermo, Rovigo, Siena, Treviso	59 —	75 —	84 —	56,50	74 —	83,50	105 —
ZONA VIII:							
Arezzo, Bari, Perugia, Pescara, Salerno, Taranto, Terni	57 —	73,50	82,50	55,50	72 —	81,50	103 —
Situazione extra.							
Valdarno	59,50	76 —	85,50	57,50	75 —	84,50	106,50
ZONA IX:							
Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce, Messina, Pesaro, Rieti, Viterbo	54,50	70 —	78,50	52,50	68,50	77,50	98 —
Situazione extra:							
Ascoli Piceno	55 —	70,50	79 —	53 —	69 —	78 —	99 —
ZONA X:							
Avellino, Benevento, Campobasso, Caserta, Catanzaro, Chieti, Cosenza, Foggia, L'Aquila, Macerata, Nuoro, Sassari, Teramo	52 —	67 —	75 —	50 —	65,50	74 —	94 —
ZONA XI:							
Agrigento, Brindisi, Latina, Matera, Potenza, Ragusa, Siracusa, Trapani	50,50	64,50	72,50	48,50	63,50	70,50	91 —
ZONA XII:							
Caltanissetta, Enna, Reggio Calabria	47,50	60,50	68 —	45,50	59,50	67,50	86 —

Visti l'accordo e le tabelle da 1 a 6 che precedono,
il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:
SULLO

ACCORDO 22 LUGLIO 1947 PER LE MENSE AZIENDALI

Addì 22 luglio 1947 in Milano,

tra

l'Associazione Italiana degli Industriali dell'Abbigliamento

e

la Federazione Italiana dei Lavoratori dell'Abbigliamento

si è stipulato il seguente accordo:

Art. 1.

Le aziende, ovunque sia possibile utilizzare convenientemente le assegnazioni degli enti preposti all'alimentazione, istituiranno ed organizzeranno delle mense per la somministrazione di un piatto caldo nei giorni di effettivo lavoro.

Art. 2.

Ove la costituzione delle mense ed il loro funzionamento trovino ostacolo obiettivo nella situazione di fatto, sarà corrisposta limitatamente ai giorni od alla frazione dei giorni di lavoro effettivo una indennità sostitutiva la cui entità sarà fissata dalle organizzazioni territoriali di ogni provincia.

Art. 3.

L'indennità di cui sopra è dovuta anche ai lavoratori di quelle aziende che, avendo costituita la mensa, si trovassero nella provvisoria impossibilità di farla funzionare, ed a quei lavoratori che non possono usufruire della mensa per esigenze di lavoro.

Art. 4.

Nessuna indennità è dovuta al lavoratore che rinuncia alla mensa, laddove questa è regolarmente costituita e funzionante.

Art. 5.

Ove esistano condizioni più vantaggiose a favore dei lavoratori queste dovranno essere mantenute.

Art. 6.

Se la materia di cui al presente accordo venisse disciplinata da un concordato interconfederale o da corrispondenti istituzioni governative, le parti si rimetteranno senz'altro alle determinazioni che in detto concordato o disposizioni saranno comunque fissate, decadendo automaticamente quanto convenuto con il presente accordo.

Art. 7.

Il presente accordo decorrerà dal 1° luglio 1947 e scadrà il 31 dicembre 1947. Successivamente e qualora una delle parti non abbia dato disdetta almeno due mesi prima della data di scadenza con lettera raccomandata e ricevuta di ritorno, l'accordo si intenderà confermato per un uguale periodo di tempo.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*:
Sullo

PETTINARI UMBERTO, *direttore* Santi Raffaele, *gerente*

Roma - Istituto Poligrafico dello Stato - G. C.